

지자체 무기계약직 노동조합 현황 및 단체교섭 사례에 관한 연구

연구진

손화정(한국지방행정연구원 수석연구원)

김대옥(한국지방행정연구원 수석연구원)

강민정(한국지방행정연구원 객원연구원)

연구 요약

- 2017년 공공부문 정규직 전환 가이드라인에 따라 지자체의 기간제 근로자들이 상당수 무기계약직으로 전환될 전망에 따라, 이에 지자체의 노조와 노조원이 급증하여 노사관계 문제가 대두될 것으로 예상됨
 - 이미 지자체 현장에서는 무기계약직 및 기간제 근로자 노동조합 주도의 쟁의행위, 고소, 소송 등 분쟁사건이 상당수 발생하고 있지만, 이에 대한 통제 수단 또는 체계적인 관리방안이 부재하기 때문에 각 지자체 노무관리 담당 공무원의 어려움이 커지고 있는 실정임
 - 이에 각 자치단체에서 노사분쟁으로 인한 행정력 낭비를 방지하고 무기계약직 노조에 적절히 대응할 수 있는 방안을 마련하기 위해 이와 관련된 연구의 필요성을 강조할 수 있음
 - 이에 따른 연구의 대상은 전국 자치단체의 무기계약직 노동조합이 될 수 있으며, 무기계약직 근로자 현황, 노동조합 현황을 여러 측면에서 파악하고 협약 및 단체교섭 사례조사를 연구의 목적으로 함
- 이론적 의미에서 무기계약직은 행정안전부 운영규정, 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률, 공공부문 비정규직 대책 법률 등에서 정의하는 의미를 종합했을 때, 공무원의 사무를 보조하기 위한 업무에 근무하며, 근무기간이 정해져 있지 않은 공무원이 아닌 준 정규직 노동자를 의미함
 - 공무원, 기간제 근로자와 비교해보면, 적용할 수 있는 법률을 공무원과 다르지만 정년이 보장된다는 측면에서 공무원과 유사성을 보이며, 적용받는 법률과 업무측면에서 기간제 근로자와 유사성을 갖는다고 볼 수 있음
 - 실제로 「국가공무원법」이 존재함에 반해, 무기계약직 근로자에 관한 제도는 별도로 존재하지 않으며 기간제 근로자와 함께 민간인 근로자를 규율하는 「근로기준법」의 적용을 받고 있음

- 한편, 노동조합 및 단체교섭 등 노사관계와 관련한 측면에서도 공무원과 달리 민간인 근로자에 적용되는 「노동조합 및 노동관계조정법」의 적용을 받는 바, 무기계약 근로자들에 대한 노무관리를 담당하는 일반공무원은 근로기준법, 노동조합법 등 공무원에 적용되는 법규와 다른 다양한 법률을 자세하게 이해하고 있어야 함이 시사됨
- 지자체 무기계약 인력 현황조사 결과에 따르면, 전체인력 중 공무원 298,428명, 무기계약직 59,759명, 기간제 61,675명, 청원경찰 6,968명임을 알 수 있음
 - 인력비율의 측면에서 보면, 전체인력 대비 평균 비공무원 인력비율 32.74%, 전체인력 대비 평균 무기계약직 인력비율 15.06%, 전체인력 대비 평균 기간제 인력비율 16.08%, 전체인력 대비 청원경찰 인력비율 1.59%임을 알 수 있음
- 이는 각 지자체의 경우, 공무원뿐만 아니라 다양한 여러 지원인력이 구성되어 있음을 의미하며, 이는 지자체 민간노동조합을 형성하는 중심인력인 무기계약직의 규모도 작지 않다는 것으로 판단됨
- 한편, 지자체 무기계약직 노동조합 수 및 조합원 현황 조사 결과에 따르면, 전체 노동조합 수 428개, 노동조합 조합원 38,920명임을 알 수 있음
 - 각 지자체별 평균 무기계약직 노동조합 수는 1.76개, 평균 무기계약 노동조합원은 160.83명이며, 전체 무기계약 인력 대비 조합원 비율은 평균 65.12%로 절반 이상의 무기계약 근로자가 노동조합에 가입하고 있음을 알 수 있음
 - 노동조합 상급단체 유형의 경우, 총 428개의 노동조합 중 개별노조 39개(9%), 민주노총 237개(55%), 한국노총 152개(36%)로, 대부분의 노조가 민주노총 및 한국노총 상급단체에 가입되어 전문적인 노동조합활동을 위한 지원을 받아 지자체에 대응하고 있다고 판단됨
- 하지만, 전문적인 노동조합 및 단체교섭활동을 추진하는 무기계약 근로자들에 반해, 이들의 노무관리를 담당하는 인력은 대부분 순환 보직되는 일반행정 직렬의 공무원이 80%이상 차지하고 있음과 각 지자체별 관련교육 이수 인원이 평균 1.00명 미만임으로 보아 노동조합 관련 전문성이 무기계약직

노조에 비해 현격히 부족하여 단체교섭대응에 상당한 어려움을 겪고 있을 것으로 판단됨

- 현황조사 결과에 따라 유추한 문제점과 관련하여, 전국 지자체를 대상으로 한 무기계약직 노동조합 관련 설문조사 결과를 보면, 대부분의 무기계약직 노무관련 담당 공무원이 노무업무를 거의 한 적이 없는(대략 1년 미만) 일반공무원임으로 보아, 다양한 노사관련문제를 겪고 있을 것이라 판단됨
 - 실제 무기계약직 노조와의 원만성 측면에서는 대부분(88% 이상) 원만하다고 응답하였지만, 노조와의 협약 원만성 측면에서는 긍정적인 대답이 더 낮게 나타났음. 이는 무기계약직 노무관리 담당 공무원들이 다양한 노사관련 문제를 겪고 있을 것이라는 판단을 뒷받침 할 수 있음
 - 또한 노사관계와 관련된 전반적인 교육, 노동쟁의행위에 대한 대응 방법 교육, 노조와의 단체교섭 기법에 관련된 교육의 필요성을 강조한 지자체가 대부분(80%이상)임에 따라, 일반공무원 노무관리 담당자에게 전문적인 노사관련 노무관리가 어려움이 존재하며 이를 해소할 수 있는 대책이 필요하다고 판단됨
- 또한 지자체별 무기계약직 노동조합과의 노사관련 정보 공유는 대부분 기초지자체하고만 공유하고 있는 실정임
- 하지만 지자체 무기계약직 노동조합 사측 대표 책임자와 관련 설문조사 결과에서 해당 지자체 내지 중앙정부가 가장 선호되는 것으로 나타남과 동시에 광역지자체 혹은 여러 지자체 협의체 형성의 선호에도 38%이상 응답한 것으로 보아, 노사관련 문제를 기초지자체와 함께 광역지자체 혹은 중앙정부와 연계하여 관리할 수 있는 시스템의 필요한 것으로 판단됨
- 종합하여 보면, 이론 및 제도적인 측면에서 상대적으로 공무원에 비해 무기계약직 근로자에게 나타나는 불안정성, 무기계약직을 규정하는 근로조건 및 처우에 대한 분명한 명시가 없는 점, 실제 지자체의 무기계약직 인력 비율과 이들의 노조 조직률이 상당함에 비해 노무관리 담당 공무원의 전문적인 노사관련 업무에 어려움이 있는 점, 노사관계에서 사측 대표자로 해당지자

체 내지 중앙정부 외 광역지자체와 지자체협의체 형성이 요구되는 점 등 조사결과에서 유추한 문제점에 대해 다음 절에서 이를 해결하기 위한 단기 및 중기대안을 제안하고자 함

차 례

제1장 서론	1
제1절 연구목적	3
1. 문제제기	3
2. 연구목적	3
제2절 연구내용	4
1. 연구범위	4
2. 연구방법	4
3. 연구흐름	4
제2장 이론 및 제도적 고찰	5
제1절 주요 개념	7
1. 무기계약직	7
2. 노동조합	10
3. 단체교섭	16
제2절 주요 관련법제	21
1. 무기계약직 관련	21
2. 노사관계 관련	30
제3절 소결	36
1. 이론적 고찰	36
2. 제도적 고찰	37
제3장 지자체 무기계약 인력 및 노동조합 현황	39
제1절 지자체 무기계약 인력현황	41
1. 무기계약 인력	41



2. 근로직종별 무기계약 인력	57
3. 주요 소속기관별 무기계약 인력	71
제2절 지자체 무기계약직 노동조합 현황	91
1. 무기계약직 노동조합 수 및 조합원	91
2. 무기계약직 노동조합 유형	97
3. 노사분쟁 현황	102
제3절 지자체 무기계약직 노동조합 담당인력 현황 ..	108
1. 노무관리 담당인력	109
2. 단체교섭 담당인력	115
제4절 소결	121
1. 지자체 무기계약 인력	121
2. 지자체 무기계약직 노동조합	122
3. 지자체 무기계약직 노동조합 담당인력 ..	123
제4장 지자체 무기계약직 노동조합 관련 설문조사 ..	125
제1절 조사결과	127
1. 담당유형	127
2. 외부자문	129
3. 노사관계	131
4. 관련교육	134
5. 적절한 사측대표	139
제2절 소결	143





제5장 지자체 무기계약직 노동조합과의 단체교섭 사례 · 145

제1절 선정기준 147

제2절 사례 148

- 1. 특·광역시 지자체 사례 148
- 2. 기초 지자체 사례 154

제3절 소결 161

제6장 결론 163

제1절 연구요약 165

제2절 정책제언 169

- 1. 단기대안 170
- 2. 중기대안 174

【 참고문헌 】 176

【 부 록 】

1. 현황조사 및 설문조사표 177

2. 지자체 근로자노동조합 현황 (2018) 188

표 차례

한국지방행정연구원

<표 1> 공무원 무기계약직 기간제 근로자의 비교	9
<표 2> 지자체 유형별 근로유형 현황	41
<표 3> 지자체 유형별 공무원 현황	42
<표 4> 지자체 유형별 무기계약직 현황	44
<표 5> 지자체 유형별 기간제 현황	45
<표 6> 지자체 유형별 청원경찰 현황	47
<표 7> 지자체 유형별 전체인력 현황	48
<표 8> 지자체 유형별 전체인력 대비 비공무원 인력비율 현황	50
<표 9> 지자체 유형별 전체인력 대비 무기계약직 인력비율 현황	52
<표 10> 지자체 유형별 전체인력 대비 기간제 인력비율 현황	54
<표 11> 지자체 유형별 전체인력 대비 청원경찰 인력비율 현황	55
<표 12> 지자체 유형별 행정보조원 무기계약직 현황	57
<표 13> 지자체 유형별 단순노무원 무기계약직 현황	59
<표 14> 지자체 유형별 환경미화원 무기계약직 현황	60
<표 15> 지자체 유형별 도로보수원 무기계약직 현황	62
<표 16> 지자체 유형별 전체 무기계약직 대비 행정보조원 인력비율 현황	63
<표 17> 지자체 유형별 전체 무기계약직 대비 단순노무원 인력비율 현황	65
<표 18> 지자체 유형별 전체 무기계약직 대비 환경미화원 인력비율 현황	67
<표 19> 지자체 유형별 전체 무기계약직 대비 도로보수원 인력비율 현황	69
<표 20> 지자체 유형별 본청 무기계약직 인력 현황	71

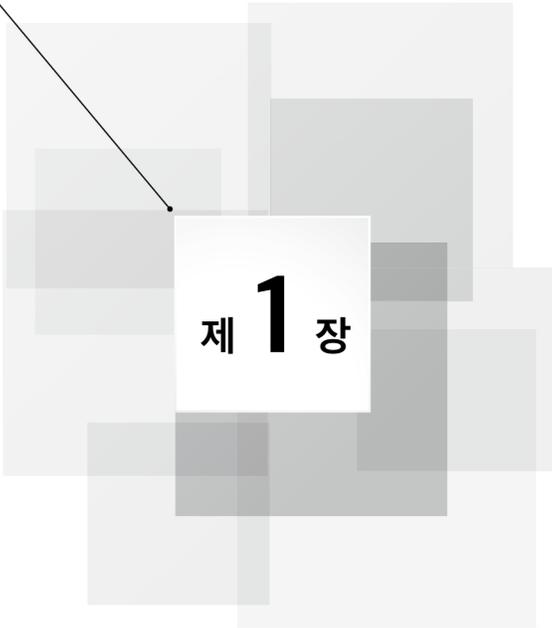




<표 21> 지자체 유형별 본부/사업소 무기계약직 인력 현황	72
<표 22> 지자체 유형별 직속기관(농업기술, 보건 등) 무기계약직 인력 현황	74
<표 23> 지자체 유형별 하부행정기관(일반구, 읍면동 등) 무기계약직 인력 현황	76
<표 24> 지자체 유형별 의회 무기계약직 인력 현황 ..	78
<표 25> 지자체 유형별 전체 무기계약직 대비 본청 무기계약직 인력비율 현황	80
<표 26> 지자체 유형별 전체 무기계약직 대비 본부/사업소 무기계약직 인력비율 현황	82
<표 27> 지자체 유형별 전체 무기계약직 대비 직속기관 무기계약직 인력비율 현황	85
<표 28> 지자체 유형별 전체 무기계약직 대비 하부행정기관 무기계약직 인력비율 현황	87
<표 29> 지자체 유형별 전체 무기계약직 대비 의회 무기계약직 인력비율 현황	89
<표 30> 지자체 유형별 노동조합 수 현황	91
<표 31> 지자체 유형별 노동조합 조합원 현황	93
<표 32> 지자체 유형별 전체 무기계약 인력 대비 노동조합 조합원 비율 현황	95
<표 33> 지자체 유형별 노동조합 상급단체 유형 현황 ..	97
<표 34> 지자체 유형별 노동조합 협약유형 현황	98
<표 35> 지자체 유형별 노동조합 교섭유형 현황	100
<표 36> 지자체 유형별 노사분쟁 현황	102
<표 37> 지자체 유형별 노동쟁의 현황	103
<표 38> 지자체 유형별 부당노동행위 현황	105
<표 39> 지자체 유형별 노사분쟁 소요비용 현황	106

<표 40> 지자체 유형별 노무관리 및 단체교섭 담당인력 이원화 현황	108
<표 41> 지자체 유형별 노무관리 담당인력 현황	109
<표 42> 지자체 유형별 노무관리 직급 현황	111
<표 43> 지자체 유형별 노무관리 직렬 현황	112
<표 44> 지자체 유형별 노무관리 관련교육 현황	114
<표 45> 지자체 유형별 단체교섭 담당인력 현황	115
<표 46> 지자체 유형별 단체교섭 직급 현황	116
<표 47> 지자체 유형별 단체교섭 직렬 현황	118
<표 48> 지자체 유형별 단체교섭 관련교육 현황	119
<표 49> 지자체 유형별 근로자노동조합 업무담당자 유형 현황	127
<표 50> 지자체 유형별 노무관리 내지 단체교섭 외부자문 빈도 현황	129
<표 51> 지자체 유형별 노조와의 원만성 정도 현황	131
<표 52> 지자체 유형별 최근 협약의 원만성 정도 현황	132
<표 53> 지자체 유형별 노사 관련 전반적인 교육필요성 정도 현황	134
<표 54> 지자체 유형별 노사 관련 교육 중 노동쟁의 행위에 대한 대응방법 교육필요성 정도 현황	135
<표 55> 지자체 유형별 노사 관련 교육 중 단체교섭 기법 교육필요성 정도 현황	137
<표 56> 지자체 유형별 노사 관련 정보공유 현황	139
<표 57> 지자체 유형별 소망하는 시책 대표적임자 현황	141





제 **1** 장

서론

제1절 연구목적

제2절 연구내용

KRILA

제1장

서론

제1절 연구목적

1. 문제제기

- 지자체 무기계약직 노조의 증가 예상으로 노사관계 문제 대두
 - 2017년 공공부문 정규직 전환 가이드라인에 따라 지자체의 기간제 근로자들이 상당수 무기계약직으로 전환될 것으로 예상됨
 - 이에 지자체의 노조와 노조원이 급증할 것으로 판단되고, 이에 따른 노사관계의 문제가 대두될 것으로 전망됨
- 지자체 현장에서 노사분쟁 및 무기계약직 관리의 어려움 발생
 - 지자체 현장에서는 노조 주도의 고소·고발·소송·쟁의행위 등의 노사분쟁이 상당수 발생하고 있으며,
 - 특히 노조에 가입한 무기계약직에 대해서는 적절한 통제수단이 부재하기 때문에 관리의 어려움이 발생하고 있음

2. 연구목적

- 따라서 자치단체 무기계약직 노조에 적절히 대응하는 방안의 마련이 요구됨
 - 자치단체들은 행정안전부 차원의 노동조합 대응 및 단체교섭과 관련된 정보 제공을 요청하고 있음
 - 노사분쟁으로 인한 행정력 낭비의 방지를 위해 적절한 대응방안을 마련하고 자치단체에 전파할 필요가 있음. 이를 위한 전제요건으로 적절한 무기계약직 현황의 파악 및 단체교섭 사례의 발굴이 필요함

제2절 연구내용

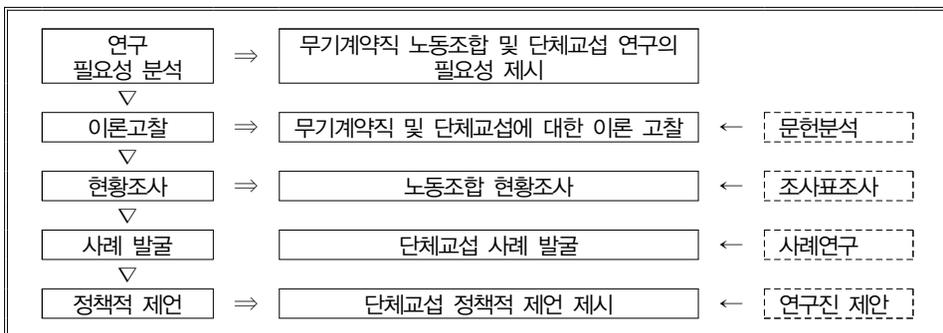
1. 연구범위

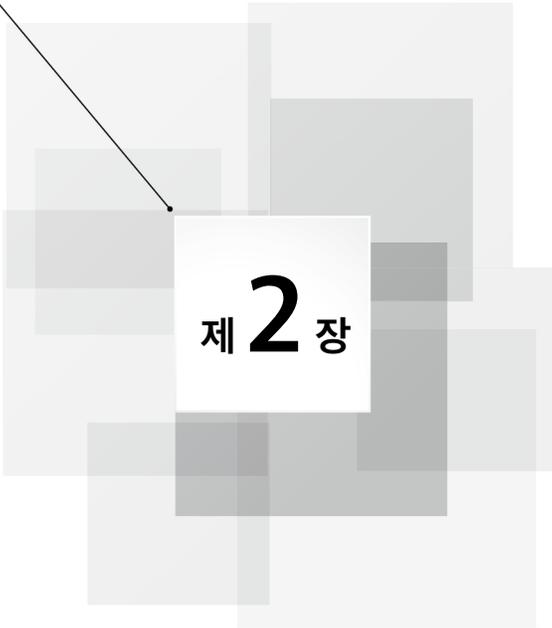
- 공간범위
 - 전국 자치단체 : 무기계약직 노동조합 및 노동조합은 전국 자치단체의 공통적인 현상임으로 본 연구의 공간범위는 전국 자치단체로 함
- 대상범위
 - 무기계약직 노동조합 : 분석대상은 전국 자치단체 무기계약직 노동조합을 대상으로 함
- 내용범위
 - 노동조합 현황 및 단체교섭 사례 : 노동조합의 현황을 다양한 측면에서 파악하고 단체교섭 사례를 발굴하는 것을 내용범위로 설정함

2. 연구방법

- 연구내용의 논리적 구성 및 적정 분석방법의 활용
 - 전체 연구내용의 논리적 구성과 각 연구분야별 적정한 연구방법을 활용함

3. 연구흐름





제 2 장

이론 및 제도적 고찰

제1절 주요 개념

제2절 주요 관련법제

제3절 소결

KRILA

제 2 장

이론 및 제도적 고찰

제1절 주요 개념

1. 무기계약직¹⁾

가. 무기계약직 정의

- 행정안전부 무기계약 및 기간제 근로자 등의 운영규정(행정안전부 훈령 제 106호)에 따르면, 무기계약근로자란 상시적·지속적으로 공무원의 사무를 보조하기 위하여 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 자로서 공무원이 아닌 자로 규정됨
 - 「기간제 및 단시간근로자보호 등에 관한 법률」제2조 제1항에 근거를 둔 정규직이 아닌 잔여적 개념으로, 비정규직과 비교할 때 노동의 안전성은 보장되나 노동조건에서는 비정규직과 유사한 의미를 가짐
 - 각 지자체의 경우 기간제·단시간 노동자(비정규직)로 근무한 기간이 2년을 초과하는 사람 중에서 지자체와 근무기간이 정해지지 않은 근로계약을 체결한 정규직 노동자이며 지방공무원이 아닌 자로 규정됨
 - 2007년 공공부문 비정규직에 관한 법률(공공부문 비정규직 대책 법률)제정 이후, 2년 이상 상시적·지속적 업무에 근무한 지자체 기간제근로자가 무기계약직으로 전환된 근로자들에 해당됨

나. 공무원 및 기간제와의 비교

- 공무원은 공무원법, 지방공무원법에 따라 법적으로 신분이 보장되고 근로조건이 구체적으로 규정되고 있음. 또한, 공무원의 정년과 퇴직금 등은 정확하

1) 본 보고서의 무기계약직 관련 개념은 한국지방행정연구원 2017년도 「지자체 무기계약직 관리 방안」 보고서에서 일부를 발췌하여 정리하였음

게 보장되며, 연금은 공무원연금법, 건강보험은 국민건강보험법, 산재는 공무원상재해에 대한 공무원연금법의 적용에 따름

- 이에 반해, 무기계약직 근로자는 근로기준법 및 노동관계 법령을 따르며, 근로기준법 26조에 따라 신분보장을 받고, 근로조건은 각 기관별 자체 규정에 따르고 있음
 - 무기계약직의 정년은 각 기관별 자체규정에 의해 보장받으며 근로자퇴직급여 보장법에 따른 퇴직금을 적용받고, 연금은 국민연금법, 건강보험은 국민건강보험법, 고용보험은 고용보험법, 산재는 산업재해보상보험법의 적용에 따름
- 기간제 근로자는 노동관계 법령의 적용을 받으며, 신분이 보장되지 않아 계약기간 종료와 동시에 퇴직되며 계약기간 중에 예고 없이 해고가 가능함
 - 기간제 근로자의 근로조건은 각 기관별 자체규정에 따르고 정년이 보장되지 않으며, 1년 이상 근무했을 경우 근로자퇴직급여보장법에 의해 퇴직금을 받을 수 있음. 연금은 1개월 이상 근무했을 경우에 국민연금법, 건강보험은 상근에 의한 국민건강보험법, 고용은 월간 60시간 이상의 경우에 고용보험법, 산재는 산업재해보상보험법의 적용을 받음

<표 1> 공무원 무기계약직 기간제 근로자의 비교

구분	공무원 (정규직)	무기계약 근로자 (준 정규직)	기간제 근로자 (비정규직)	
정의	공무원법상 공무원	근무기간이 정해져 있지 않은 근로자	근무기간이 정해진 근로자	
적용규정	지방공무원법	근로기준법 등 노동관계 법령	근로기준법 등 노동관계 법령	
직업 안전성	신분보장	신분보장 -예고 후 해고 가능 (근로기준법 26조)	신분 미보장 -계약기간종료 후 당연 퇴직 계약기간 중 예고 없이 해고가능 (근로기준법 24조)	
근로조건	법령에 구체적 규정 (공무원복 규정, 보수규정, 수당규정 등)	기관별 자체 규정 (차별금지규정 적용) (기간제및단시간근로자 보호법)	기관별 자체 규정 (차별금지규정 적용) (기간제및단시간근로자 보호법)	
정년	정년보장 (지방공무원법)	정년보장 (기관별 자체규정)	정년 미보장	
퇴직금	적용 (공무원 연금법)	적용 (근로자퇴직급여보장법)	적용(1년 미만 제외) (근로자퇴직급여보장법)	
4대 보험	연금	적용 (공무원연금법)	적용 (국민연금법)	적용(일용직 또는 1개월 미만 제외) (국민연금법)
	건강	적용 (국민건강보험법)	적용 (국민건강보험법)	적용(비상근 제외) (국민건강보험법)
	고용	미적용	적용 (고용보험법)	적용(월간 60시간미만 제외) (고용보험법)
	산재	공무상 재해 (공무원 연금법)	적용 (산업재해보상보험법)	적용 (산업재해보상보험법)

2. 노동조합

가. 노동조합 정의²⁾

- 노동조합은 근로자들이 자신들의 임금, 근로시간, 근로조건 등을 직접 개선하고 권익을 보호하기 위해 자발적으로 결성한 단체
 - 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조 4호에 따르면, “노동조합이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 연합단체를 말한다.”고 규정함
 - 사용자와 근로자가 고용관계의 특성에 따른 불평등한 주종관계임을 인정하면서, 근로자들의 단결을 바탕으로 불평등을 극복하고 대등한 입장에서 임금 및 근로조건에 관하여 협상할 수 있는 제도적 관계

□ 노동조합의 기능

- 경제적 기능
 - 노동조합을 결성한 근로자들은 사용자와 단체교섭을 통해 근로자들의 경제적 이익을 도모할 수 있음
 - 노동조합은 단체교섭을 통해 사용자단체와 임금 및 근로조건의 개선에 대한 합의를 본 후 단체 협약을 체결하고, 사용자가 합의된 협약을 실천함으로써 노동조합은 경제적 이익을 얻게 됨
 - 주로 단체교섭을 통해 경제적 기능을 수행하고, 합의에 이르지 못할 경우 투쟁수단으로 노동쟁의를 통해 효율성을 도모할 수 있음
- 공제적 기능
 - 노동운동 초기의 노동조합은 조합원의 질병, 재해, 고령, 사망을 통한 실업을 대비하기 위하여 기금을 설치해 공제활동을 수행함

2) 본 보고서의 노동조합 정의는 신철우 외(2018) 「현대 노사관계론」의 일부를 발췌하여 정리하였음

- 오늘날 노동조합은 조합원을 위해 병원과 진료소를 세워 운영하고 주택, 요양소, 숙박, 급식, 장학, 퇴직, 연금, 노동금고 등에 대한 일상생활원조 기능을 통해 여러 가지 공제적인 복지 활동을 진행하고 있음
- 또한, 노동조합은 단체교섭과 사용자와의 합의를 통해 복리후생제도를 얻을 수 있음

○ 정치적 기능

- 노동조합은 경제적 목적을 달성하기 위해 정치적 활동을 전개하게 됨
- 근로자의 임금과 근로조건을 개선하기 위한 단체교섭 또는 노동쟁의와 관련된 노동관계 법령 제정 및 개정, 노동정책, 최저임금제도, 조세 및 물가정책, 사회보장제도 등과 관련된 정부의 정책적 결정은 근로자의 생활의 질 향상과 직접적으로 관계가 있음
- 때문에 노동조합은 직접적으로 관련 있는 법률의 제정이나 개정을 촉진하기 위해 정치적 발언권을 행사하고자 활동을 전개함

□ 노동조합의 역할

○ 긍정적 역할

- 노동조합은 직장 내 근로자를 위한 민주화촉진을 통해 근로자의 사기를 제고시키고, 이직률을 낮추어 직장 내 적절한 정보의 흐름이 원활하게 함으로써 경제적 효율성을 증진시킬 수 있음
- 노동조합은 표준임금정책을 통해 기업·산업 내 근로자들의 불공정한 보상체계를 개선하여 조합원 또는 근로자를 위한 소득분배의 공정성을 제고시킬 수 있음
- 노동조합은 조합원과 근로자들의 의사를 대표하여 저소득층 또는 소외자의 불이익을 감소시키는 사회정치적 역할을 수행함

○ 부정적 역할

- 노동조합이 있는 기업은 조합원이 경쟁수준 이상으로 임금인상과 근로조건 개선을 요구하므로 효율성이 떨어지며, 효율성 감소를 막기 위해 근로자수

를 감소시키고 이는 경제적 효율성 저하로 이어질 수 있음

- 노동조합의 규칙은 기업 내의 작업배치 또는 인력관리의 유연성을 거부하며 경직성을 고수함으로써 생산성을 감소시킴
- 노동조합은 근로자의 능력 또는 성과에 따른 보상보다 균등한 보상을 추구하기 때문에 유능력한 성과자의 동기부여를 저해하고 또 그들로 하여금 소득분배의 불공정성을 지각하게 만들
- 노동조합은 개인적·집단적으로 조직전체를 위하기보다 자신들의 이익만을 쫓기 위해 정치적인 활동을 함

나. 노동조합 유형(형태)³⁾

- 노동조합은 형태상으로 직종별 노동조합의 발달부터 산업별 노동조합의 발전으로 이어지는 것이 일반적인 흐름
- 일반적으로 노동조합의 형태를 규정짓는 요인은 가입범위, 가입자격, 가입방법 등에 따라 구분됨

□ 일반적인 조직 형태

- 직업별 노동조합
 - 직종 또한 직업을 같이하는 근로자가 연합한 조직을 의미함
 - 직업별 노동조합(craft labor union)은 초기 산업화시기에 일반화되었던 노동조합의 형태로, 가장 오랜 역사를 지는 노동조합의 형태를 보임
 - 동일한 직무 능력을 갖춘 노동자들이 소속회사를 초월하여 직업안정과 경제적 이익을 확보하기 위해 횡적으로 조직된 조합을 의미함
 - 근로자들이 모두 동일한 직종에 근무하기 때문에 단체교섭사항과 그 내용이 명확하고 상호유대감과 단결력이 강하여 어용 노조가 될 위험이 낮음
 - 그러나 직업별 노동조합은 기업을 초월한 조직이기 때문에 사용자와의 관계

3) 본 보고서의 노동조합 유형(형태)는 변상우 외(2017) 「글로벌 노사관계론」에서 관련내용을 일부 발췌하여 정리하였음

가 희박하다는 단점이 있고, 또 지나치게 배타적이고 독점적일 경우 산업사회 전체 근로자의 분열을 초래할 가능성이 있음

○ 산업별 노동조합

- 대량생산체제 시기에 들어서면서 대량생산 산업의 근로자들이 직종이 방대해짐에 따라 발전함
- 직업별 노동조합원이 유지하던 숙련은 없어지고, 직종 또는 계층, 기업에 관계없이 동일 산업에 종사하는 모든 근로자가 노동조합을 조직하는 새로운 형태의 산업별 노동조합(industrial labor union)이 등장함
- 예를 들어, 철강 산업, 전자 산업, 자동차 산업 등에 종사하는 근로자가 자신의 기업 또는 직종과 관계없이 자신이 속해있는 산업을 중심으로 연합하는 형태
- 우리나라의 경우 1963년 개정된 노동조합법에 의해 기업별 노동조합에서 산업별 노동조합으로 개편됨. 그러나 대부분이 기업별 조직으로 이루어져 있어 명목상 산업별 조합이라고 불리는 일종의 연합체와 같은 형식을 유지해 왔음. 그러나 이마저도 1980년 노동조합법의 개정으로 인해 모두 기업별 조직으로 다시 개편됨
- 우리나라에서는 가장 많은 조합원을 보유하고 현재 한국 노동운동의 바로미터 역할을 해온 현대차노조가 산업별노조로 전환함으로써 현대 노동조합의 대표적인 형태를 갖추고 있음
- 산업별 노동조합은 직종을 초월한 조직이기 때문에 단결력을 강화하여 지위를 확보 할 가능성이 높고, 산업 발전에 따른 자본 집중화에 대응하여 산업의 통일화를 유지할 수 있음
- 그러나 각 산업별 조직 내부에서 직종 간 이해관계의 대립을 초래할 가능성을 지니고 있으며, 큰 조직구조를 갖고 있기 때문에 노동조합 조직이 형식적인 단계에서 그치면 큰 힘을 발휘하기 어려운 단점을 갖고 있음

○ 기업별 노동조합

- 기업별 노동조합(company labor union)은 직능 또는 직종의 차이를 배제하

- 여 기업에 고용된 근로자를 하나의 노동조합에 가입하도록 하는 조직형태
- 기업별 노동조합의 조합원은 모두 당해 기업의 종업원이기 때문에 근로조건을 보다 통일적이고 종합적으로 결정할 수 있으며, 사용자와의 관계가 밀접하기 때문에 노사 공동체의식을 통해 노사협조에 공헌할 수 있음
- 그러나 기업별 노동조합의 조합원은 모두 사용자와 종속관계에 있어 노동조합이 쉽게 어용화 또는 반조합화를 초래할 수 있고, 당해 기업 내의 직종을 무시한 조직이기 때문에 각 직종 간의 구체적인 요구조건을 공정하게 처리하기 어려워 직종 간 반목과 대립을 초래할 수 있음

○ 일반노동조합

- 일반노동조합(general labor union)은 어떤 하나의 산업 또는 2개 이상의 산업에 걸쳐 흩어져 있는 일정한 지역 내의 일반 근로자들이 연합하는 형태의 노동조합을 의미함
- 초기에는 직업별 노동조합에서 배제된 근로자들을 중심으로 자신들의 입장을 옹호하기 위해 조직하였음
- 이후 생산 작업의 분업화·단순화·표준화가 확대됨에 따라 일반근로자들이 노동의 대체성을 보장 받으며 점차 산업분야에서 주체의식을 확고히 하여 생성된 노동조합
- 일반노동조합의 조합원은 근로조건에서 능률을 확보하는 데 필요한 최저한도의 권리, 즉 생활임금의 원리에 기초하고 노동생활을 영위하기 위한 최저생활의 필요조건을 확보하는 것으로써 안정되는 고용의 확보와 근로시간의 최고한도규제 등을 중시함
- 그러나 조합원이 매우 유동적이며 조직된 교육을 거치지 않은 미숙련근로자들을 결속시켜야 하기 때문에 강력한 지도체로서 중앙집권적 관료제가 등장할 수 있다는 점에서 조합민주주의의 의미가 희박해짐
- 또한 일반노동조합은 양적으로는 팽창할 수 있으나 통일과 단결이 약하고, 이해관계를 달리하는 여러 집단의 결합으로 통일된 의견을 도출하는데 어려움이 있음. 즉 단체교섭기능이 미약하다는 단점이 있음

□ 결합방식에 의한 노조 형태

○ 단일조직

- 단일조직(unitary organization)은 개별 근로자가 개인 가입의 형식을 취하는 노동조합을 의미함
- 지부 또는 분회 등 하부 구조를 갖는 조직의 형태이며, 이때 각 지부 또는 분회는 하부조직일 뿐 상부단체의 구성원이 되는 것은 아님
- 때문에 지부 또는 분회는 의결권이나 집행권과 같은 자주적인 결정권을 행사할 수 없다는 단점이 있음
- 우리나라의 산업별 노동조합은 개인자격을 통해 가입하고, 기업별 지부나 분회는 하부조직이기 때문에 단일조직임

○ 연합체조직

- 연합체조직(federation)은 각 기업별 또는 지역별 노동조합이 독립된 노동조합의 자격을 가지고 전국적인 연합조직의 구성원이 될 수 있는 형태의 조직
- 전국적인 연합조직의 구성원인 노동조합을 ‘단위조합’이라고 하며, 지역적 또는 전국적 조직은 ‘연합조직’이라고 함
- 연합조합의 구성원은 개개 근로자가 아닌 개개 근로자를 조직하고 있는 독자적인 노동조합
- 우리나라의 경우 단위노동조합을 기업별 조합으로 하고, 그들이 산업별로 17개의 전국연합조합을 구성하여 16개의 전국연합조합과 4개의 전국단위노동조합이 한국노동조합총연맹을 구성하고 있음

3. 단체교섭⁴⁾

가. 단체교섭 정의(의의, 기능)

□ 단체교섭의 개념

○ 단체교섭의 의의

- 노동조합이라는 조직을 통하여 단체로 사용자와 교섭을 하는 것이 더욱 유리한 경제적 거래를 할 수 있다고 생각될 때 사용하는 전략을 의미함
- 근로자들이 사용자에게 대한 교섭력을 강화하기 위한 전략의 하나로 보고 주목적을 경제적 거래로 봄
- 일반적으로 단체교섭은 근로자 단체가 자신의 경제적 지위향상을 도모할 목적으로 사용자 또는 사용자 단체와 교섭하는 것을 의미함
- 근로자 노동조합 대표와 사용자 간의 근로 및 고용조건을 결정하기 위한 협상 과정으로 노사공존공영의 방향을 유지하기 위한 필수적인 요소임

○ 단체교섭의 기능

- 법 제33조에 의해 보장된 단체교섭권은 근로자의 근로조건을 유지·개선하고, 근로자의 복지를 증진함으로써 그들의 경제적·사회적 지위향상을 도모하기 위한 수단이 됨
- 단체교섭은 통일적 노동조건을 결정할 수 있게 하고, 경영활동에 대한 견제와 자극을 통해 효과적이고 능률적인 기업 경영을 유도하며, 노사 상호간 타협의 장으로서 의사소통과 산업평화를 유지하는 원동력이 될 수 있음
- 노사관계제도에 대한 단체교섭의 핵심 기능 7가지: 근로관계의 규칙 제정·개정·관리, 근로자에 대한 보상의 양 결정, 근로조건을 통일적·일률적 개선, 근로생활의 질의 향상을 통한 조직유효성 증대, 근로자의 불만 조정, 경영에 건전한 자극 또는 신선한 충격을 주는 기능, 노사관계를 대등한 관계와 협동적 관계로의 발전에 대한 공헌 등이 있음

4) 본 보고서의 단체교섭 정의 및 유형 관련 개념은 변상우 외(2017) 「글로벌 노사관계론」에서 일부 발췌하여 정리하였음

□ 단체교섭의 주체와 범위

○ 단체교섭의 주체

- 단체교섭의 주체는 노동조합 및 노동관계조정법 제 30조 교섭 등의 원칙에 관한 규정에 따름
- 단체교섭의 주체는 노동조합(근로자가 직접 그 구성원이 되는 단위노동조합)과 사용자 또는 사용자 단체가 될 수 있음
- 단체교섭의 주체가 되는 근로자 집단은 단일적 의사 형성이 가능해야 함
- 노동조합 및 노동관계조정법 제 29조에 따라 단체교섭의 교섭담당자는 노동조합의 대표자 또는 단위노동조합으로부터 위임을 받은 자는 교섭할 권한이 있으므로 근로자 측의 단체교섭 담당자가 될 수 있음. 사용자 또는 사용자 단체의 대표자는 사용자 측의 교섭 담당자가 됨
- 사용자 단체가 규약 또는 협약을 만들고 개별적인 위임을 받아 교섭의 담당자가 될 수 있으며, 노동조합에 대한 단체교섭 당사자가 되는 사용자는 근로계약에 의해 근로자를 채용한 계약상의 당사자가 됨

○ 단체교섭의 범위

- 노사 간의 단체교섭을 할 때 단체협약을 체결하기 위하여 협의할 수 있는 교섭사항의 범위를 의미함
- 단체교섭의 대상이 광의의 근로조건 전반으로 집단성을 띠고 있어야 함. 근로자 개인에게 국한된 고충처리는 노사협회의 대상은 될 수 있어도 단체교섭은 될 수 없음. 따라서 조합원 전체의 관한 임금, 근로시간, 기타 근로조건 등은 물론 작업시설, 근로환경, 복리후생시설에 관한 사항, 조합 활동, 조합원확보제도 등은 단체교섭의 대상이 될 수 없음
- 노사의 자주적 결정에 따라 단체교섭의 범위를 결정할 수 있으며, 노동조합은 단체협약을 위한 단순한 교섭 이상의 기능을 수행해야 함

나. 단체교섭 유형(종류)

- 단체교섭의 방법 도는 형태는 노사 간의 힘의 관계를 배경으로 하기 때문에

노동운동의 성격과 노동조합의 조직형태에 따라 상이한 양상을 띠

- 즉 노동조합이 전국적·지역적인 규모의 산업별 형태에 따라, 직업별 조직에 의해 노동시장에 정착하고 있는 경우에 따라, 또는 기업별로 조직되어 있는 경우에 따라서 단체교섭방식도 달라짐
- 또는 기업의 규모에 따라서 노동시장이 단일적이냐 다원적이냐에 따라서 단체교섭방식이 달라질 수 있으며, 단체교섭이 행해지는 방향과 당사자의 수에 따라서도 단체교섭의 유형이 달라짐

○ 기업별 교섭

- 기업별 교섭(company bargaining)이란 특정기업 또는 사업장 단위로 조직되고 독립된 노동조합이 단체교섭의 당사자가 되어 사용자와 교섭하는 방식을 의미함
- 기업별 교섭은 노동조합의 조직형태가 기업별 노동조합으로 결합하고 있는 형태로 우리나라 단체교섭의 전형적 유형이며, 일본에서도 흔히 나타나는 유형임
- 우리나라에서는 공무원 노동조합을 제외하고는 하나의 전형적인 형태로 되어 있음

○ 통일교섭

- 통일교섭(multi-employer bargaining)이란 복수사용자교섭이라고 또는 산업별 교섭이라고 함
- 통일교섭은 미국·영국을 비롯한 각국에서 가장 많이 사용되는 교섭방식으로, 전국적 또는 지역적인 산업별, 직업별 노동조합과 이에 대응하는 전국적, 지역적인 사용자단체 간 이루어지는 교섭의 방식을 뜻함
- 노동조합이 산업별 또는 직업별로 전국적 또는 지역적인 노동시장을 지배하고 있는 반면에 기업의 규모는 크지 않고 재정도 열악하고, 시장에서의 상호경쟁이 치열한 중소기업에서 흔히 볼 수 있는 방식
- 해당 산업별 또는 지역별로 요구되어지는 임금 및 근로조건의 통일성을 높일 수 있으나, 반면에 기업경영상 기업 간 격차가 심한 경우에는 이 방식

을 사용하기 어려운 문제점과 있으며 노사 양측 내부에 불만이 많다는 문제점이 있음

- 우리나라에서는 현재 공무원 노동조합을 비롯하여 산업별 노동조합의 성격이 강한 21개 산업별 노동조합연맹 중에서 금융·철도·지하철·전력·체신·통신·담배·인삼·향운 등의 노동조합에서 통일교섭 방식의 단체교섭이 이루어지고 있음

○ 대각선 교섭

- 대각선 교섭(diagonal bargaining)은 산업별 노동조합이 개별기업과 개별적으로 교섭하는 방식을 의미함
- 주로 산업별 노동조합에 대응할 수 있는 사용자 단체가 없거나, 사용자 단체가 있더라도 각 기업마다 특수한 사정이 있을 때 사용되며, 하나의 노동조합이 둘 이상의 사용자 내지 그 단체와 교섭하는 것과 하나의 사용자나 그 단체가 둘 이상의 노동조합과 교섭하는 것으로서 대기업에서 주로 볼 수 있는 교섭 방식
- 우리나라와 같은 기업별 조합 형태에서도 소속하는 상부단체가 기업별 조합에 대응하는 개별기업과 개별적으로 교섭하는 대각선 교섭의 방식을 취할 수 있음
- 이 교섭의 장점은 개별기업, 산업별 상부단체와 대각선 교섭을 할 때에는 이러한 상부단체가 기업별 조합의 교섭에 대한 권한을 위임 받아서 행해지므로, 노사 간의 대등성을 견지해 요구조건을 산업별, 지역별로 통일할 수 있음
- 그러나 사용자단체와 기업별 조합 간의 대각선 교섭은 사실상 이루어지지 않고 있는 실정
- 우리나라에서는 섬유업체가 임금에 대하여는 전국 섬유노조와 방직협회가 통일교섭 방식을 취하고 있으나, 기타 사항은 단체협약 기준안을 작성하여 각 기업체별, 사업장별로 다시 협약을 체결하고 있어 이런 경우에는 통일교섭과 대각선 교섭이 혼재하고 있다고 볼 수 있음

○ 공동교섭

- 공동교섭(joint bargaining)이란 노동조합이 기업별 노조로 구성되어 있는 경우 또는 산업별 및 직업별 노조의 경우에 있어서는 기업단위의 지부가 당해 기업과 단체교섭을 하는 경우 상부단체인 전국노동조합이 이에 참가하는 것을 말함
- 즉 상부조합과 지부가 공동으로 사용자와 교섭하는 방식이며, 이를 연맹교섭이라고 할 수 있음
- 우리나라에서도 흔히 나타나는 교섭 형태이며, 기업별 노조에 있어서는 기업별 교섭이 갖는 약점을 어느 정도 보완해 줄 수 있음
- 산업별 또는 직업별 노조의 경우에도 지부에 인력이나 재정적 지원을 할 수 있으며, 근로조건에 대한 전국적인 표준을 정해서 특정지부가 기업에 지나치게 양보를 하지 못하게 하는 장점이 있는 반면, 기업의 규모가 영세한 경우 노동조합이 공동교섭에서 열세에 몰릴 가능성이 있기 때문에 이 교섭방식을 사용할 수 없다는 단점이 있음

○ 집단교섭

- 집단교섭(united bargaining)이란 수개의 노동조합지부가 공동으로 이에 대응하고 있는 여러 기업집단과 집단적으로 교섭하는 방식을 뜻함
- 노동조합측이나 사용자측이 산업별로 연합전선을 형성하여 교섭하는 형태를 보이기 때문에 연합교섭이라고 할 수 있음. 즉, 노사 모두 다수의 당사자가 출석하여 행하는 단체교섭을 말함
- 집단 교섭 형태는 통일교섭이 곤란한 경우에 사실상 통일교섭에 가까운 성과를 얻기 위해 행해지며, 노동조합측이나 사용자측이 집단적으로 교섭에 임하기 때문에 교섭의 내용이 표준화되어 기업 간, 조합 간에 격차를 줄일 수 있지만 여러 노동조합 간, 여러 기업 간에 의견의 통일을 기하기 어려움이 있음

제2절 주요 관련법제

1. 무기계약직 관련

- 지자체에서 근무하는 인력은 근로형태를 규율하는 법 제도를 기준으로 「지방공무원법」의 규율을 받는 직업공무원과 「근로기준법」의 규율을 받는 민간인 근로자로 구분됨
- 무기계약직에 적용되는 법규로는 기본법으로 「근로기준법」이 있고, 운영관련 법규로 각 지자체의 자체 운영규정이 있음

가. 근로기준법⁵⁾

- 근로기준법은 총 12장 116조항과 부칙으로 구성되어 있으며, 외에 근로기준법 시행령과 근로기준법 시행 규칙이 있음
- 1953년 법률 제286호로 제정된 뒤 11차례 개정되었으며, 1997년 법률 제5305호로 새로 제정한 법이 사용되고 있음. 현행 근로기준법은 1997년 이후 총 26회 개정되었음
- 가장 최근 2017년 11월에 개정된 근로기준법은 2018년 5월부터 적용되고 있으며, 육아 친화적인 환경과 근속기간 2년 미만 근로자의 휴가권을 보장하기 위해 개정되었음. 연차 유급휴가일수 산정에 관한 규정을 개정하고, 벌금형 수준이 징역형에 비례하도록 조정되었으며, 어려운 용어를 순화하여 법률에 대한 국민의 이해를 제고하도록 일부 개선·보완되었음
- 근로기준법은 크게 목적(정의), 근로계약, 임금 및 근로시간과 휴식, 여성과 소년, 재해보상과 기타 안전과 보건, 기능습득, 취업규칙, 기숙사, 근로감독관, 벌칙 등을 규정하고 있음

5) 본 보고서에서는 무기계약직의 관련 법제를 비교정리하기 위해, 김대욱·사용진(2017) 「지자체 무기계약직 관리방안」에서 근로기준법과 관련한 내용을 일부 발췌하여 참고하였음

○ 정의

- 근로기준법은 헌법에 따라 근로조건을 정함으로써 근로자의 기본적인 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적으로 함
- 적용범위는 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하며, 국가 지자체 기관은 5인 미만의 경우라도 전부 적용하도록 규정하고 있음
- 근로자는 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에게 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 의미하며, 사용자는 사업주 또는 사업경영담당자, 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위를 하는 자를 의미함

○ 근로계약

- 근로조건, 근로계약 체결, 근로계약 기간, 해고등과 관련된 사항을 규정하고 있으며, 근로계약 체결시 임금, 취업장소, 업무, 소정근로시간, 휴일, 연차 유급휴가, 퇴직금, 상여금, 등 명시해야 할 근로조건을 제시하고 있음
- 근로계약은 기간의 정함이 없는 것과 일정한 사업완료에 필요한 지정기간 외에는 1년을 초과하지 못하도록 규정하고 있음

○ 임금

- 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 하나, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있도록 규정하고 있으며, 임금은 매월1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 함. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대한 것은 예외로 규정함

○ 근로시간과 휴식

- 근로시간을 산정함에 있어 실제작업시간, 작업준비 및 정리시간, 숙직 근무, 교육·훈련시간, 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등을 근로시간으로 규정하고 있으며, 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고

40시간을 초과할 수 없으며, 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없음

- 휴게시간은 근로계약상 근로자가 근로시간 중에 사용자의 지휘·감독에서 벗어나 근로의무로부터 해당되는 시간을 의미하며, 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주도록 규정하고 있음
- 사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하도록 규정하고 있으며, 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 줄 수 있도록 규정하고 있으며, 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근시 1일의 유급휴가를 주어야 함

○ 여성과 소년

- 최저 연령에 관하여 15세 미만인 자는 근로자로 사용할 수 없으며 다만, 대통령령으로 정하는 기준에 따라 고용노동부장관이 발급한 취직인허가증을 지닌 자는 근로자로 사용할 수 있으며, 사용자는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성과 18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못하도록 규정하고 있음. 또한, 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못하도록 규정함

○ 재해보상

- 근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸리면 사용자는 그 비용으로 필요한 요양을 행하거나 필요한 요양비를 부담하도록 규정하고 있으며, 휴업보상, 장해보상, 유족보상, 장의비, 일시보상, 분할보상, 보상 청구권, 손해배상, 고용노동부장관의 심사와 중재, 예외사항 등에 대해 자세하게 규정하고 있음

나. 행정안전부 내부 운영규정⁶⁾

- 무기계약직 및 기간제 근로자를 규율하는 법은 따로 없으며 근로기준법의 적용을 받음에 따라, 각 지자체 무기계약직 및 기간제 근로자 관리방법은 내부 훈령으로 규정하고 있음
- 이에 대표적인 행정안전부의 무기계약직 및 기간제 근로자 운영규정을 참고하고자 함

○ 정의

- 행정안전부 무기계약 및 기간제 근로자 등의 운영규정은 행정안전부와 그 소속기관에 근무하는 무기계약근로자 및 기간제근로자의 정원관리, 인사, 보수, 복무 등에 필요한 사항을 정하여 인력 규모를 적정하게 관리하고 인력운영의 효율성을 제고함을 목적으로 함

○ 정원관리

- 무기계약 근로자 등에 대해 당초 사용목적에 준수하고, 채용한 인력을 효율적으로 관리하여야 함
- 본부 사용부서의 장 및 소속기관의 장은 업무량 등을 기초로 무기계약근로자 등을 증원 또는 감원할 경우 행정안전부의 조직관리부서 및 예산관리부서와 협의하여야 하며, 협의 없이 증·감원을 해서는 안 됨
- 본부 및 그 소속기관에 두는 무기계약 근로자의 정원은 조직관리부서에서 관리하도록 함

○ 인사

- 채용의 경우, 무기계약근로자 등의 채용권자는 행정안전부장관 및 소속기관의 장으로 하며, 무기계약근로자 사용기준, 기간제근로자의 무기계약 전환, 기간제근로자 사용기준, 채용절차, 채용자격기준, 채용결격사유, 채용구비서류, 근로계약 체결, 계약해지, 인사기록카드 관리, 근무사실 확인 등을 규정하고 있음

6) 본 보고서에서는 무기계약직의 관련 법제를 비교정리하기 위해, 행정안전부의 「무기계약직 및 기간제 근로자 운영규정」에서 일부를 발췌하여 정리하였음

- 근무평가의 경우, 본부 사용부서의 장 및 소속기관의 장은 무기계약 근로자 등에 대하여 근무성적평가를 실시하도록 규정함. 다만 특별한 사유가 발생하는 경우 근무성적평가 시기와 횟수를 조정할 수 있도록 하고, 평가결과의 공개대상은 평가자의 평가결과로 한정함. 근무성적평가가 완료된 이후 평가 대상 근로자의 요청이 있는 경우 근로자의 근무성적평가 결과를 공개하도록 규정하고 있음
- 교육의 경우, 장관 및 소속기관의 장은 무기계약근로자 등의 담당 직무와 관련된 학식·기술 및 응용능력 배양을 위하여 적절한 직무교육과 성희롱 예방 교육 및 조치 교육을 실시하도록 규정하고 있음
- 보수의 경우, 무기계약근로자 등의 보수는 담당 업무의 특성 등을 반영하되 공무원 보수인상률과 물가수준 등을 감안하여 장관 및 소속기관장이 정할 수 있도록 규정함. 또한 무기계약근로자 등의 봉급, 수당 등 관련예산을 「예산편성지침」에 의거 적정하게 편성하여야 하도록 규정하고 있으며, 보수의 계산 및 지급방법, 사회보험 가입, 공제, 퇴직급여 등과 관련된 사항을 규정하고 있음
- 복무관리의 경우, 무기계약근로자 등은 맡은바 직무를 성실히 수행하고, 직무를 수행함에 있어 소속 상관의 직무상의 명령에 복종하도록 규정하고 있으며, 이외의 의무사항, 근무시간, 근무상황의 관리, 출장, 휴일, 연차유급휴가, 특별휴가, 공가, 병가, 휴가일수의 초과 및 공제, 등과 관련된 사항을 자세하게 규정하고 있음
- 신분 및 권익보장의 경우, 무기계약근로자의 정년 나이(만 60세)와 휴직, 복직, 차별처우, 고충처리 등과 관련된 사항을 규정하고 있음
- 표창 및 징계에 경우, 장관 및 소속기관의 장은 행정발전에 기여하고 업무를 성실히 수행하여 타의 모범이 되는 무기계약 근로자 등을 발굴하여 표창 및 포상을 할 수 있도록 규정하고 있으며, 무기계약근로자에 대한 징계의 종류 및 효력, 징계의결 요구, 징계사유, 징계위원회 구성·운영, 징계안건 심의, 징계의결기간, 집행, 재심청구, 경고·주의 조치 등과 관련된 사항을 규정하고 있음

다. 지자체 운영규정⁷⁾

- 각 지자체들은 무기계약직 및 기간제 관리 방안을 내부 훈령으로 규정하고 있기 때문에, 무기계약 및 기간제 근로자 관리규정 중 정의, 채용, 복무관리, 임금, 교육훈련, 재해보상을 기준으로 각 광역, 시, 군, 구의 대표적인 사례를 정리하고자 함
- 광역의 경우 경상남도, 시는 김포시, 군은 울산광역시 울주군, 구는 대구광역시 중구를 제시함

○ 경상남도

- 경상남도는 무기계약직을 「지방공무원법」 제2조에 따른 공무원이 아닌 사람으로서, 도 본청·직속기관·사업소·의회사무처의 장과 기간의 정함이 없고 정년이 존재하는 근로계약을 체결한 근로자⁷⁾로 정의함
- 채용의 경우 사용부서의 요구에 따라서 인사부서에서 근로자를 채용하고자 할 때에는 일간신문·방송·사용기관 홈페이지 또는 사용기관 게시판 등에 채용예정 인원·업무내용·응시자격·채용조건 등 관련내용을 10일 이상 공고해야 함. 또한 담당업무에 필요한 자격요건을 갖춘 사람을 채용하도록 하되 유사업무의 기간제근로자를 우선으로 채용하도록 규정함
- 복무관리의 경우 근로자는 사용부서장의 업무상 지시명령에 복종하고 업무능률 향상과 질서유지를 위해 협력하고 노력해야함을 기본으로, 금지사항, 의무사항, 책임사항, 근로 및 휴게 시간, 유급휴가, 병가, 휴직, 임산부 보호 등에 대한 자체 기준을 제시하고 있음
- 임금지급과 관련된 사항은 근로자의 매 회계연도별 임금으로는 직무의 내용, 성격, 기술자격 등에 따라서 「통계법」에 따라 지정 통계기관이 공표한 노임단가의 범위에서 전년도 단가 등을 고려해서 매년 도지사의 결정에 따르도록 규정하고 있으며, 기말수당, 가산금, 및 각종 수당은 각 지자체 예산편성지침에 따라 지급하도록 규정하고 있음

7) 본 보고서에서는 무기계약직의 관련법제를 비교정리하기 위해, 각 지자체(경상남도, 김포시, 울주군, 대구중구)의 내부 규정에서 일부를 발췌하여 정리하였음

- 교육 훈련의 경우 사용부서의 장은 근로자에게 직무와 관련하여 효율적인 업무 수행을 위해 교육 등이 필요한 경우 예산의 범위에서 교육훈련계획을 수립할 수 있으며, 여성에 대한 차별대우 금지, 성희롱 예방 등의 교육을 실시할 수 있도록 규정함. 이에 교육훈련이 의무사항이 아닌 필요시에 이루어짐을 알 수 있음
- 재해보상과 관련된 사항은 근로자가 업무상 재해로 인하여 사망, 부상 또는 질병에 걸린 경우 「근로기준법」 및 「산업재해보상 보험법」의 규정에 따라 보상을 행하도록 규정하고 있음. 업무외의 재해에 대하여는 규정한 보생책임을 지지 않도록 규정함

○ 경기도 김포시

- 경기도 김포시의 무기계약직에 대한 정의는 경상남도 무기계약직 정의와 동일함
- 채용의 경우 근로자의 채용은 공개채용을 원칙으로 하며, 사용부서는 사업수행을 목적으로 무기계약근로자를 사용하고자 할 때에는 관리부서와 예산부서와 사전 협의를 거쳐 예산편성에 소요되는 기간을 고려하여 근로자 사용신청서를 관리부서에 제출하고 승인을 받아야 함. 직종 중 청원경찰은 「청원경찰법」에 따라 채용되며, 이외 직종 채용 시 기간제근로자를 우선적으로 채용하도록 함. 다만 1명의 기간제근로자가 사용부서를 다르게 하여 반복적으로 무기계약직에 채용되는 사례가 없도록 채용 전 근무 경력을 조회하도록 함
- 복무관리의 경우 근로자는 주민전체의 봉사자로서 직무를 민주적이고 능률적으로 수행하기 위해 맡은 바 책임을 완수해야 함을 규정하고 있음. 이에 더해, 비밀엄수, 친절·공정, 청렴의 의무 등과 근로시간(1일8시간, 1주 40시간), 약정휴일, 연차 유급휴가, 기타휴가, 휴직, 복직, 임신부 보호 등과 관련된 자세한 사항을 자체적으로 규정하고 있음
- 임금과 관련된 사항은 월급제를 기본으로, 김포시 예산의 범위 안에서 결정된 금액을 지방공무원 보수지급일에 지급하도록 규정하고, 비상시 지급기일

전 지급규정과 연장근무, 야간근무, 휴일근로 등에 대한 통상임금을 50/100을 가산하여 지급하도록 규정하고 있음

- 교육훈련의 경우 근로자에 대한 효율적인 업무 수행과 개인의 능력개발을 위한 정기적인 교육훈련을 필요시에 실시하도록 하고, 사업장내 안전한 근로환경을 위해 성희롱 예방교육을 위한 교육을 연1회 이상 실시하여야 한다고 규정하고 있음
- 재해보상과 관련된 사항은 상기 경상남도 관리규정과 동일함

○ 울산광역시 울주군

- 울산광역시 울주군은 무기계약직을 ‘울산광역시 울주군 본청, 의회사무국, 보건소, 읍·면과 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자’로 정의함
- 채용관리의 경우 무기계약근로자 채용이 필요할 때에는 관리부서 및 인사부서와 협의를 거쳐 채용인원, 업무내용, 근로조건, 채용자격 및 조건, 시험방법 등을 포함한 채용계획을 수립하여 인사부서에 채용을 요청하도록 함. 다만, 환경미화원은 사용부서에서 직접 채용하도록 규정하고 있음. 결격 사유와 채용 해지와 관련된 기준도 규정하며, 청원경찰은 「청원경찰법」에 따라 채용되도록 규정함
- 복무관리와 관련된 사항에서는 겸직제한 또는 겸직 허가 기준, 근로시간(휴게시간 제외 1주 40시간), 휴일, 임신부 보호, 경조 휴가, 휴가 기간, 공가, 휴직, 복직 등에 대한 기준을 제시하고 있으며, 연차 유급휴가는 자체 규정이 아닌 「근로기준법」에 따르도록 규정하고 있음
- 임금과 관련된 규정은 상기 경기도 김포시의 기준과 동일하게 규정되고 있음
- 교육훈련의 경우, 근로자의 담당직무와 관련된 학식·기술 및 응용능력 배양을 위해 적절한 직무교육을 실시하도록 규정하고 있으며, 산업재해예방을 위해 「산업안전보건법」에 따른 안전 및 보건에 대한 교육을 실시하도록 규정하고 있음. 김포시와 동일하게 연1회 이상 성희롱 예방교육을 실시하도록 되어 있음. 경상남도, 경기김포시와 달리 교육훈련이 필요시에 이루어지는 것이 아닌 의무로 실시하도록 규정되고 있음
- 재해보상과 관련된 사항은 상기 경상남도과 경기도 김포시 관리규정과 동일함

○ 대구광역시 중구

- 대구광역시 중구는 무기계약근로자를 「지방공무원법」에 따른 공무원이 아닌 자로서 상시적·지속적으로 공무원의 사무를 보조하기 위하여 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 사람'으로 정의하고 있음. 다만, 무기계약직 직종 중 환경미화원과 청원경찰은 「대구광역시 중구 청소종사원 복무 규칙」과 「청원경찰법」등 각각 법령에 따로 정해진 규정의 적용을 제외하고 이 규정의 적용을 받도록 하고 있음
- 채용관리의 경우 근로자의 채용은 공개경쟁을 원칙으로 하며, 청원경찰은 「청원경찰법」의 규정에 따라 채용 함. 상기 지자체와 달리, 무기계약직 근로자 채용 시 기간제 근로자를 우선으로 채용하도록 하는 기준은 없으며, 기간제근로자를 무기계약직으로 전환하고자 할 때에는 업무실적·직무수행능력·직무수행태도 등을 종합적으로 고려한 전환평가, 인사위원회의 심사·의결을 거치도록 규정하고 있음
- 복무관리의 경우 출근 및 결근, 지각·조퇴 및 외출, 출장, 근무상황 관리 등에 대해 규정하고, 제외대상이 되는 청원경찰의 복무관리는 「대구광역시 중구 지방공무원 복무 조례」의 규정을 따르도록 함. 근로시간, 휴일 및 휴가, 등 근로조건과 관련한 사항은 따로 규정하고 있음
- 임금의 경우 근로자의 매 회계연도별 임금은 해당연도 세출예산집행지침에 따라 예산의 범위에서 담당업무의 전문성, 난이도, 형평성, 물가변동을 고려하여 구청장이 직접 정하도록 하고, 육아휴직을 신청한 근로자는 「고용보호법」의 규정에 따라 수당을 받을 수 있도록 규정하고 있음
- 교육훈련의 경우 '사용부서의 장은 근로자의 직무능력 향상을 위해 직무교육을 실시해야 한다.', '총괄부서의 장은 필요시 근로자를 대상으로 특별교육을 실시할 수 있다.'고 규정하고 있음. 상기 지자체와 동일하게 구청장에 의해 성희롱 예방교육이 연 1회 이상 실시되도록 규정하고 있음
- 재해보상과 관련된 사항은 상기 경상남도, 경기도 김포시, 울산광역시 울주군의 관리규정과 동일함

2. 노사관계 관련⁸⁾

가. 노동조합 및 노동관계조정법

- 노동조합 및 노동관계 조정법은 1997년 3월 13일 법률 제5310호로 제정되었으며, 총칙, 노동조합, 단체교섭 및 단체협약, 쟁의행위, 노동쟁의의 조정, 부당노동행위, 보칙, 벌칙 등 총 8장 96조와 부칙으로 되어있으며, 이하 시행령과 시행규칙, 행정규칙으로 이루어져 있음.
- 1997년 이후 지금까지 총 10회 개정되었으며, 현재 가장 최근 2014년 5월 20일에 개정된 법의 적용을 받고 있음. 최근에 일부 개정된 사항은 법에서 정하고 있는 지자체와 지자체의 장의 범위에 특별자치시와 특별자치시장을 각각 명시하여, 「세종특별자치시 설치 등에 관한 특별법」의 제정 취지에 맞게 관련 규정을 정비하였음

정의

- 노동조합 및 노동관계 조정법은 노동자가 단결하여 단체교섭이나 기타 단체행동을 할 수 있는 권리를 인정하고 구체적으로 보장하는 방법 등을 규정한 법
- 헌법에 의해 근로자의 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하며, 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 근로자의 복지를 증진시키고 산업평화 유지와 국민경제의 발전에 이바지하는 것을 목적으로 함

노동조합

○ 정의

- 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있음. 단, 공무원

8) 본 보고서의 노사관계 관련 개념은 신철우 외(2018) 「현대 노사관계론」에서 일부를 발췌하여 정리하였음

과 교원에 대해서는 따로 법률로 정하고 있으며, 노동조합은 그 규약이 정하는 바에 의하여 법인으로 할 수 있으며, 법에 의해 설립된 노동조합이 아니면 노동위원회에 노동쟁의의 조정 및 부당노동행위의 구제를 신청할 수 없음. 노동조합에 대하여는 그 사업체를 제외하고 세법이 정하는 바에 따라 조세를 부과하지 않도록 규정함

○ 노동조합의 설립

- 노동조합을 설립하고자 하는 자는 필요 사항을 기재한 신고서와 규약을 첨부하여 연합단체인 노동조합과 2 이상의 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도에 걸치는 단위노동조합은 고용노동부장관에게, 2 이상의 시·군·구(자치구)에 걸치는 단위노동조합은 특별시장·광역시장·도지사에게, 그 외의 노동조합은 특별자치시장·특별자치도사·시장·군수·구청장에게 제출해야 함

○ 노동조합의 관리

- 총 15조와 부칙으로 이루어져 있으며, 총회, 임시총회, 대의원회, 표결권, 임원 선거, 전임자, 근로시간면제심의, 회계감사, 자료 공개 등과 관련된 법으로 이루어져 있음
- 노동조합은 조합설립일부터 30일 이내 조합원의 명부, 규약, 임원의 성명·주소록, 회의록 및 재정에 관한 장부, 서류를 작성하여 주 사무소에 비치해야 하며, 매년 1회 이상 총회를 개최해야 하고, 노동조합의 임원은 그 조합원에서 선출되어 3년 미만의 임기를 가질 수 있음

○ 노동조합의 해산

- 노동조합은 규약에서 정한 해산 사유가 발생했을 경우, 분할 또는 합병으로 소멸한 경우, 대의원회의 또는 총회의의 해산결의가 있는 경우, 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우로서 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻은 경우에 해산할 수 있음

□ 단체교섭 및 단체 협약

- 단체교섭과 단체협약과 관련한 법규는 총 12조와 부칙으로 이루어져 있으며, 법 제31조 제2항의 규정에 의하여 단체협약의 당사자는 단체협약신고서에 단체협약서 사본을 첨부하여 노동부장관 또는 지방노동관서의 장에게 제출하여야 함

□ 쟁의행위

- 쟁의행위와 관련한 법규는 총 10조와 부칙으로 이루어져 있음
- 쟁의행위는 그 목적·방법 및 절차에 있어서 법령 기타 사회질서에 위반되어서는 아니하며, 조합원은 노동조합에 의해 주도되지 아니한 쟁의행위를 하지 못하도록 규정함
- 근로자는 쟁의행위 기간 중에는 현행법에 이 법 위반을 이유로 구속되지 않으며, 사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대해 그 기간 중의 임금을 지급해야할 의무가 없음

□ 노동쟁의의 조정

- 노동쟁의 조정과 관련한 법규는 총 5절, 35조와 부칙으로 이루어져 있음

○ 정의

- 총 6조와 부칙으로 이루어져 있으며, 이 규정은 노동관계 당사자가 직접 노사협의 또는 단체교섭에 의하여 근로조건 기타 노동관계에 관한 사항을 정하거나 노동관계에 관한 주장의 불일치를 조정하고 이에 필요한 노력을 하는 것을 방해하지 않기 위함을 목적으로 함
- 자주적 조정의 노력, 당사자의 책무, 국가 등의 책무, 신속한 처리, 공익사업 등의 우선적 취급, 사적 조정·중재 등에 대하여 규정함

○ 조정

- 총 10조와 부칙으로 이루어져 있으며, 노동위원회는 관계 당사자의 일방이

노동쟁의의 조정을 신청한 때에는 지체 없이 조정을 개시하여야 하며, 조정 신청 전이라도 원활한 조정을 위하여 교섭을 주선하는 등 관계 당사자의 자주적인 분쟁 해결을 지원할 수 있음을 규정함

○ 중재

- 총 9조와 부칙으로 이루어져 있으며, 노동위원회는 관계 당사자의 쌍방이 함께 중재를 신청한 때, 관계 당사자의 일방이 단체협약에 의하여 중재를 신청한 때에 중재를 행할 수 있음
- 노동쟁의가 회부된 때에는 그 날부터 15일간 쟁의행위를 할 수 없으며, 노동쟁의의 중재 도는 재심을 위해서 노동위원회에 중재위원회를 두어야 함

○ 공익사업 등의 조정에 관한 특칙

- 총 5조와 부칙으로 이루어져 있으며, 이 법에서 공익사업은 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있거나 국민경제에 미치는 영향이 큰 사업을 의미하며, 공익사업의 노동쟁의 조정을 위하여 노동위원회에 특별조정위원회를 두는 것을 규정함

○ 긴급조정

- 총 5조와 부칙으로 이루어져 있으며, 고용노동부장관은 쟁의행위가 공익사업에 관한 것이거나 그 규모가 크거나 그 성질이 특별한 것으로서 현저히 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 있을 때는 긴급조정의 결정을 할 수 있도록 규정함

□ 부당노동행위

- 총 6조와 부칙으로 이루어져 있으며, 사용자의 부당노동행위를 금지하는 기준을 규정하며, 사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자, 노동조합은 노동위원회의 구제를 신청할 수 있는 것을 규정함

나. 노동위원회법

- 노동위원회법은 1997년 3월 13일 법률 제5311호로 제정되었고, 총칙, 조직, 회의, 권한, 보칙, 벌칙 등 총 6장 33조와 부칙으로 되어있으며, 이하 시행령과 시행규칙, 행정규칙으로 이루어져 있음
- 1997년 이후 지금까지 총 12회 개정되었으며, 현재 가장 최근 2016년 1월 27일에 개정된 법의 적용을 받고 있음. 최근에 일부 개정된 사항은 노동위원회 위원의 제척, 기피 등의 요건으로 위원이 당사자의 대리인으로서 업무에 관여하거나 관여하였던 경우를 규정하면서 위원이 속해진 법인이 당사자의 대리인으로서 해당 사건에 관여한 경우에 대한 사항은 규정하고 있지 않음으로써 이해관계가 있을 수 있는 사건에 대해 관여하게 될 우려가 있으므로 공정한 직무집행을 위해 위원의 제척·기피 등의 요건을 강화하고자 개정함

정의

- 노동관계에 관한 판정 및 조정 업무를 신속·공정하게 수행하기 위해 노동위원회를 설치하고 그 운영에 관한 사항을 규정함으로써 노동관계의 안정과 발전에 이바지함을 목적으로 하며, 노동위원회는 중앙노동위원회, 지방노동위원회 및 특별노동위원회로 구분하며, 중앙노동위원회와 지방노동위원회는 고용노동부장관 소속으로 두고, 지방노동위원회의 명칭, 위치, 관할구역은 대통령령으로 정함

조직

- 노동위원회는 근로자를 대표하는 근로자위원, 사용자를 대표하는 사용자위원, 공익을 대표하는 공익위원으로 구성하고 있으며, 사회취약계층에 대한 권리구제 대리, 위원의 임기, 위원의 자격기준, 위원의 행위 규범, 결격사유, 신분보장, 사무처·사무국 등의 역할을 규정하고 있음

□ 회의

- 노동위원회에는 전원회의와 위원회의 권한에 속하는 업무를 부문별로 처리하기 위한 위원회로서 심판위원회, 차별시정위원회, 조정위원회, 특별조정위원회, 중재위원회, 교원 노동관계 조정위원회, 공무원 노동관계 조정위원회를 둠
- 회의 소집, 화해의 권고, 의결, 결과 송달, 공시송달, 회의 보고 및 공개 등과 관련된 기준을 규정함

□ 권한

- 노동위원회는 그 사무집행을 위해 필요하다고 인정하는 경우에 관계 행정기관에 협조를 요청할 수 있으며, 관계 행정기관으로 하여금 근로조건 개선에 필요한 조치를 하도록 권고할 수 있음
- 위원회의 조사권, 중앙위원회의 지시권, 중앙노동위원회의 규칙제정권, 중앙노동위원회의 재심권, 중앙노동위원회의 처분에 대한 소송 등과 관련된 기준을 규정함

제3절 소결

1. 이론적 고찰

- 행정안전부 운영규정, 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률, 공공 부문 비정규직 대책 법률 등에서 정의하는 무기계약 근로자는 공무원의 사무를 보조하기 위한 상시적·지속적 업무에 근무하며, 근무기간이 정해져 있지 않은 공무원이 아닌 준정규직 노동자를 의미함
 - 공무원은 공무원법, 지방공무원법, 공무원 연금법, 공무원복 규정, 보수규정, 수당규정 등의 적용을 받음에 따라 근로조건, 임금, 정년, 보험 등이 정확하게 보장됨
 - 이에 반해, 무기계약 근로자는 근로기준법 및 노동관계법령, 기간제 및 단시간 근로자보호법률에 따라 직업 안전성을 보장받고, 임금을 포함한 근로조건에 대해서는 따로 법률의 적용을 받지 않고 각 기관별 자체 내부 규정에 따르고 있음. 신분이 보장되지 않는 비정규직 근로자(기간제 근로자와) 비교할 때, 노동안전성과 직업안정성은 다소 보장되나, 근로조건과 근로자에 대한 처우 측면에서는 비정규직과 유사한 의미를 가지는 것을 알 수 있음
- 한편 노동조합의 기능, 역할, 조직 형태 등과 관련된 이론을 기반으로 본 무기계약직 근로자 노동조합은 상대적으로 공무원에 비교하여 나타나는 근로상 불평등을 극복하고 자신들의 근로조건을 개선하기 위해 자발적으로 결성하여 활동하는 단체를 의미함
 - 이렇게 결성한 근로자 노동조합은 단체교섭행위를 통해 임금 및 근로조건과 같은 직접적인 경제적 이익 혹은 복리후생제도와 같은 공제적 이익을 목적으로 사용자(고용자)와 합의하기 위한 활동을 전개할 수 있음. 이러한 노동조합의 기능은 민주화 촉진 또는 소득분배의 공정성과 같은 긍정적인 사회정치적 역할을 수행한다고 볼 수 있음
 - 그러나 근로자노동조합의 요구와 사용자(고용자)가 합의에 이르지 못할 경

우, 노동쟁의를 통한 투쟁이 가능하기 때문에 조합원이 교섭과 투쟁을 통해 수준 이상의 임금 또는 근로조건을 욕할 경우 본래 노동조합의 목적에 부합하지 않는 부정적 기능을 초래할 수 있음

- 결국, 무기계약직과 노동조합에 대한 이론적인 의미를 종합해 보면, 무기계약직의 경우 정년보장이라는 측면에서 공무원과 유사하며 업무측면에서는 기간제근로자와 유사성을 갖고 있다고 볼 수 있으며, 이러한 무기계약직이 결성한 노동조합은 여러 불평등을 겪고 있는 근로자들의 처우개선을 위한 영향력을 행사하는 집단이라고 볼 수 있음

2. 제도적 고찰

- 지자체에서 근무하는 인력은 관련 법령 기준, 「국가공무원법」 혹은 「지방공무원법」의 적용을 받는 직업 공무원과 「근로기준법」의 적용을 받는 민간인 근로자로 무기계약직 및 기간제 근로자가 있음
 - 무기계약직 근로자는 「근로기준법」을 기본으로 근로계약, 임금, 근로시간 및 휴식, 및 재해보상에 대해 각 지자체 내부 훈령지침의 적용을 받음
 - 대표적으로 행정안전부 내부 운영규정에서 무기계약직 및 기간제 근로자 운영규정을 규정하고 있으며, 이를 기준으로 각 지자체에서 신분, 채용, 복무 관리, 임금, 교육훈련, 재해보상 등에 대해 규율하고 있음
 - 각 지자체의 무기계약 근로자 관련 내부 훈령 비교 결과, 행정안전부 내부 운영규정 지침과 비슷한 내용을 포함하고 있으며, 무기계약 및 기간제 근로자의 처우에 대해 구체적인 기준을 제시하기보다, 다소 포괄적인 기준으로 명시하고 있음을 알 수 있음
- 한편 노동조합 및 단체교섭 등과 같은 노사관계 관련법 측면에서도 일반공무원은 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」의 적용을 받는 반면, 각 지자체 무기계약직과 기간제 근로자는 「노동조합 및 노동관계조정법」의 적용을 받음

- 예를 들어, 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따르는 무기계약직 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있으나, 공무원의 경우 6급 이하 일반직 공무원만 가입할 수 있으며 다른 동 공무원을 관리하는 공무원 등은 노동조합에 가입할 수 없는 제한이 있음
 - 이처럼 노동조합의 설립, 관리, 단체교섭 및 단체협약, 노동쟁의, 부당노동행위, 벌칙 등 노사관계에 관련한 여러 사항에 있어 공무원과 무기계약 근로자에 적용되는 법규에 차이가 있는 바, 노동조합 활동을 통해 권리를 주장하고 보장받을 수 있는 조건이 다름을 인지할 필요가 있음
- 결국, 각 지자체 무기계약직의 경우, 근로조건부터 노동조합, 단체교섭까지 공무원 관련 법령과 다른 적용을 받는 가운데, 이들에 관한 노무관리 및 단체교섭 담당인력 일반공무원의 경우, 일반 근로자에 적용되는 근로기준법, 노동조합법 등 다양한 법률을 자세하게 이해하고 있어야 함이 시사됨

제 3 장

지자체 무기계약 인력 및 노동조합 현황

-
- 제1절 지자체 무기계약 인력현황
 - 제2절 지자체 무기계약직 노동조합 현황
 - 제3절 지자체 무기계약직 노동조합 담당인력 현황
 - 제4절 소결

KRILA

제 3 장

지자체 무기계약 인력 및 노동조합 현황

제1절 지자체 무기계약 인력현황

1. 무기계약 인력

가. 무기계약 인력

<표 2> 지자체 유형별 근로유형 현황

(단위: 명)

구분	합계	공무원	무기계약직	기간제	청원경찰
특·광역시	56,420	47,528	4,864	2,712	1,316
특·광역시도	44,259	33,490	5,762	4,246	761
50만이상시	52,194	35,938	8,665	6,669	922
50만이하시	33,165	21,869	5,511	5,175	610
도농복합시	60,833	41,008	9,513	9,255	1,057
5만이상군	41,366	25,283	6,400	8,913	770
5만이하군	40,161	25,435	7,597	6,369	760
서울자치구	47,262	33,816	4,352	8,978	116
광역시자치구	51,171	34,062	7,095	9,358	656
전체 지자체	426,830	298,428	59,759	61,675	6,968

- 상기 지자체 유형별 근로유형 현황을 전체적으로 살펴보면, 전체 426,830명 중 공무원 298,428명, 무기계약직 59,759명, 기간제 61,675명, 청원경찰 6,968명임을 알 수 있음
- 8개 특·광역시의 경우, 총 56,420명 중 공무원 47,528명, 무기계약직 4,864명, 기간제 2,712명, 청원경찰 1,316명임을 알 수 있고, 9개 특·광역시도의 경우, 총 44,259명 중 공무원 33,490명, 무기계약직 5,762명, 기간제 4,246명, 청원경찰 762명임을 알 수 있음

- 15개 50만이상시의 경우, 총 52,194명 중 공무원 35,938명, 무기계약직 8,665명, 기간제 6,669명, 청원경찰 922명임을 알 수 있고, 26개 50만이하시의 경우, 총 33,165명 중 공무원 21,869명, 무기계약직 5,511명, 기간제 5,175명, 청원경찰 610명임을 알 수 있으며, 34개 도농복합시의 경우, 총 60,833명 중 공무원 41,008명, 무기계약직 9,513명, 기간제 9,255명, 청원경찰 1,057명임을 알 수 있음
- 36개 5만이상군의 경우, 총 41,366명 중 공무원 25,283명, 무기계약직 6,400명, 기간제 8,913명, 청원경찰 770명임을 알 수 있고, 46개 5만이하군의 경우, 총 40,161명 중 공무원 25,435명, 무기계약직 7,597명, 기간제 6,369명, 청원경찰 760명임을 알 수 있음
- 25개 서울자치구의 경우, 총 47,262명 중 공무원 33,816명, 무기계약직 4,352명, 기간제 8,978명, 청원경찰 116명임을 알 수 있고, 44개 광역자치구의 경우, 총 51,171명 중 공무원 34,062명, 무기계약직 7,095명, 기간제 9,358명, 청원경찰 656명임을 알 수 있음

<표 3> 지자체 유형별 공무원 현황

(단위: 명)

구분	평균 공무원	최소 공무원	최소 공무원 지자체	최대 공무원	최대 공무원 지자체
특·광역시	5,941	1,723	세종	17,718	서울
특·광역시도	3,721	1,637	충북	5,516	제주
50만이상시	2,396	1,603	김해	4,432	창원
50만이하시	841	346	계룡	1,343	파주
도농복합시	1,206	892	사천	1,818	평택
5만이상군	702	450	부여	941	울주
5만이하군	552	360	울릉	707	신안
서울자치구	1,353	1,163	광진	1,629	강남
광역자치구	774	463	부산중구	1,152	달서
전체 지자체	1,228	346	계룡	17,718	서울

- 상기 지자체 유형별 공무원 현황을 전체적으로 살펴보면, 평균 공무원 1,228명, 최소 공무원 346명(해당지자체: 계룡), 최대 공무원 17,718명(해당 지자체: 서울)임을 알 수 있음
 - 특·광역시외의 경우, 평균 공무원 수는 5,941명, 최소 공무원 1,723명(해당지자체: 세종), 최대 공무원 17,718명(해당지자체: 서울)임을 알 수 있고, 특·광역시의 경우, 평균 공무원 수는 3,721명, 최소 공무원 1,637명(해당지자체: 충북), 최대 공무원 5,516명(해당지자체: 제주)임을 알 수 있음
 - 50만이상시의 경우, 평균 공무원 수는 2,396명, 최소 공무원 1,603명(해당지자체: 김해), 최대 공무원 4,432명(해당지자체: 창원)임을 알 수 있고, 50만 이하시의 경우, 평균 공무원 수는 841명, 최소 공무원 346명(해당지자체: 계룡), 최대 공무원 1,343명(해당지자체: 파주)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 평균 공무원 수는 1,206명, 최소 공무원 892명(해당지자체: 사천), 최대 공무원 1,818명(해당지자체: 평택)임을 알 수 있음
 - 5만이상군의 경우, 평균 공무원 수는 702명, 최소 공무원 450명(해당지자체: 부여), 최대 공무원 941명(해당지자체: 울주)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 공무원 수는 552명, 최소 공무원 360명(해당지자체: 울릉), 최대 공무원 707명(해당지자체: 신안)임을 알 수 있음
 - 서울자치구의 경우, 평균 공무원 수는 1,353명, 최소 공무원 1,163명(해당지자체: 광진구), 최대 공무원 1,629명(해당지자체: 강남구)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 공무원 수는 774명, 최소 공무원 463명(해당지자체: 부산중구), 최대 공무원 1,152명(해당지자체: 달서)임을 알 수 있음

<표 4> 지자체 유형별 무기계약직 현황

(단위: 명)

구분	평균 무기계약직	최소 무기계약직	최소 무기계약직 지자체	최대 무기계약직	최대 무기계약직 지자체
특·광역시	608.00	90	울산	1,754	서울
특·광역시도	640.22	239	충북	2,595	제주
50만이상시	577.67	263	남양주	820	전주
50만이하시	211.96	69	계룡	496	목포
도농복합시	279.79	94	밀양	572	순천
5만이상군	175.28	46	옥천	379	해남
5만이하군	165.15	51	증평	424	신안
서울자치구	173.68	66	강남구	269	노원구
광역시자치구	161.25	59	부산강서구	344	광산구
전체 지자체	245.51	46	옥천	2,595	제주

- 상기 지자체 유형별 무기계약직 현황을 전체적으로 살펴보면, 평균 무기계약직 245.51명, 최소 무기계약직 46명(해당지자체: 옥천), 최대 무기계약직 2,595명(해당지자체: 제주)임을 알 수 있음
 - 특·광역시의 경우, 평균 무기계약직 수는 608.00명, 최소 무기계약직 90명(해당지자체: 울산), 최대 무기계약직 1,754명(해당지자체: 서울)임을 알 수 있고, 특·광역시도의 경우, 평균 무기계약직 수는 640.22명, 최소 무기계약직 239명(해당지자체: 충북), 최대 무기계약직 2,595명(해당지자체: 제주)임을 알 수 있음
 - 50만이상시의 경우, 평균 무기계약직 수는 577.67명, 최소 무기계약직 263명(해당지자체: 남양주), 최대 무기계약직 820명(해당지자체: 전주)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 무기계약직 수는 211.96명, 최소 무기계약직 69명(해당지자체: 계룡), 최대 무기계약직 496명(해당지자체: 목포)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 평균 무기계약직 수는 279.79명, 최소 무기계약직 94명(해당지자체: 밀양), 최대 무기계약직 572명(해당지자체: 순천)임을 알 수 있음

천)임을 알 수 있음

- 5만이상군의 경우, 평균 무기계약직 수는 175.28명, 최소 무기계약직 46명(해당지자체: 옥천), 최대 무기계약직 379명(해당지자체: 해남)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 무기계약직 수는 165.15명, 최소 무기계약직 51명(해당지자체: 증평), 최대 무기계약직 424명(해당지자체: 신안)임을 알 수 있음
- 서울자치구의 경우, 평균 무기계약직 수는 173.68명, 최소 무기계약직 66명(해당지자체: 강남구), 최대 무기계약직 269명(해당지자체: 노원구)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 무기계약직 수는 161.25명, 최소 무기계약직 59명(해당지자체: 부산강서구), 최대 무기계약직 344명(해당지자체: 광산구)임을 알 수 있음

<표 5> 지자체 유형별 기간제 현황

(단위: 명)

구분	평균 기간제	최소 기간제	최소 기간제 지자체	최대 기간제	최대 기간제 지자체
특·광역시	339.00	98	광주	1,313	서울
특·광역시도	471.78	0	경북	2,045	제주
50만이상시	444.60	65	화성	1,170	창원
50만이하시	199.04	0	구리	488	광명
도농복합시	272.21	39	정읍	811	경주
5만이상군	247.58	0	해남, 합천	725	달성
5만이하군	138.46	0	무주	305	인제
서울자치구	359.12	196	광진구	638	영등포구
광역시자치구	212.68	0	해당지자체1)	530	해운대구
전체 지자체	253.81	0	해당지자체2)	2,045	제주

주 1) 인천남구, 유성구

2) 경북, 구리, 해남, 합천, 무주, 인천남구, 유성구

- 상기 지자체 유형별 기간제 근로자 현황을 살펴보면, 평균 253.81명, 최소 기간제 0명(해당지자체:2), 최대 기간제 2,045명(해당지자체: 제주)임을 알 수 있음
 - 특·광역시외의 경우, 평균 기간제 근로자 수는 339.00명, 최소 기간제 98명(해당지자체: 광주), 최대 기간제 1,313(해당지자체: 서울)임을 알 수 있고, 특·광역시도의 경우, 평균 기간제 수는 471.78명, 최소 기간제 0명(해당지자체: 경북), 최대 기간제 2,045명(해당지자체: 제주)임을 알 수 있음
 - 50만이상시의 경우, 평균 기간제 수는 444.60명, 최소 기간제 65명(해당지자체: 화성), 최대 기간제 1,170명(해당지자체: 창원)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 기간제 수는 199.04명, 최소 기간제 0명(해당지자체: 구리), 최대 기간제 488명(해당지자체: 광명)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 평균 기간제 수는 272.21명, 최소 기간제 39명(해당지자체: 정읍), 최대 기간제 811명(해당지자체: 경주)임을 알 수 있음
 - 5만이상군의 경우, 평균 기간제 수는 247.58명, 최소 기간제 0명(해당지자체: 해남, 합천), 최대 기간제 725명(해당지자체: 달성)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 기간제 수는 138.46명, 최소 기간제 0명(해당지자체: 무주), 최대 기간제 305명(해당지자체: 인제)임을 알 수 있음
 - 서울자치구의 경우, 평균 기간제 수는 359.12명, 최소 기간제 196명(해당지자체: 광진구), 최대 기간제 638명(해당지자체: 영등포구)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 기간제 수는 212.68명, 최소 기간제 0명(해당지자체:1), 최대 기간제 530명(해당지자체: 해운대구)임을 알 수 있음

<표 6> 지자체 유형별 청원경찰 현황

(단위: 명)

구분	평균 청원경찰	최소 청원경찰	최소 청원경찰 지자체	최대 청원경찰	최대 청원경찰 지자체
특·광역시	164.50	20	세종	479	서울
특·광역시도	84.56	40	강원	266	제주
50만이상시	61.47	31	화성	128	청주
50만이하시	23.46	9	동두천	42	경기광주
도농복합시	31.09	1	문경	74	춘천
5만이상군	21.39	3	의성	64	완주
5만이하군	16.52	0	군위	44	횡성
서울자치구	4.64	0	용산구	15	서초구
광역시자치구	14.91	0	해당지자체1)	110	수성구
전체 지자체	28.67	0	해당지자체2)	479	서울

주 1) 사상구, 대구중구

2) 군위, 용산구, 사상구, 대구중구

- 상기 지자체 유형별 청원경찰 현황을 전체적으로 살펴보면, 평균 28.67명, 최소 청원경찰 0명(해당지자체2), 최대 청원경찰 479명(해당지자체: 서울)임을 알 수 있음
- 특·광역시의 경우, 평균 청원경찰 수는 164.50명, 최소 청원경찰 20명(해당 지자체: 세종), 최대 청원경찰 479명(해당지자체: 서울)임을 알 수 있고, 특·광역시도의 경우, 평균 청원경찰 수는 84.56명, 최소 청원경찰 40명(해당지자체: 강원), 최대 청원경찰 266명(해당지자체: 제주)임을 알 수 있음
 - 50만이상시의 경우, 평균 청원경찰 수는 61.47명, 최소 청원경찰 31명(해당 지자체: 화성), 최대 청원경찰 128명(해당지자체: 청주)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 청원경찰 수는 23.46명, 최소 청원경찰 9명(해당지자체: 동두천), 최대 청원경찰 42명(해당지자체: 경기광주)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 평균 청원경찰 수는 31.09명, 최소 청원경찰 1명(해당지

- 자체: 문경), 최대 청원경찰 74명(해당지자체: 춘천)임을 알 수 있음
- 5만이상군의 경우, 평균 청원경찰 수는 21.39명, 최소 청원경찰 3명(해당지자체: 의성), 최대 청원경찰 64명(해당지자체: 완주)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 청원경찰 수는 16.52명, 최소 청원경찰 0명(해당지자체: 군위), 최대 청원경찰 44명(해당지자체: 횡성)임을 알 수 있음
- 서울자치구의 경우, 평균 청원경찰 수는 4.64명, 최소 청원경찰 0명(해당지자체: 용산구), 최대 청원경찰 15명(해당지자체: 서초구)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 청원경찰 수는 14.91명, 최소 청원경찰 0명(해당지자체: 1), 최대 청원경찰 110명(해당지자체: 수성구)임을 알 수 있음

<표 7> 지자체 유형별 전체인력 현황

(단위: 명)

구분	평균 전체인력	최소 전체인력	최소 전체인력 지자체	최대 전체인력	최대 전체인력 지자체
특·광역시	7,052.50	2,110	울산	21,264	서울
특·광역시도	4,917.67	2,106	충북	10,422	제주
50만이상시	3,479.60	2,437	화성	6,384	창원
50만이하시	1,275.58	522	계룡	1,908	양산
도농복합시	1,789.18	1,240	영주	2,690	경주
5만이상군	1,146.56	705	부여	1,815	달성
5만이하군	873.07	578	울릉	1,154	신안
서울자치구	1,890.08	1,584	광진구	2,343	송파구
광역시자치구	1,162.98	678	부산중구	1,755	남동구
전체 지자체	1,756.09	522	계룡	21,264	서울

- 상기 지자체 유형별 전체인력(공무원, 무기계약직, 기간제, 청원경찰) 현황을 살펴보면, 평균 1,756명, 최소 전체인력 522명(해당지자체: 계룡), 최대 전체인력 21,264명(해당지자체: 서울)임을 알 수 있음
- 특·광역시 경우, 평균 전체인력 수는 7,052.50명, 최소 전체인력 2,110명(해당지자체: 울산), 최대 전체인력 21,264명(해당지자체: 서울)임을 알 수 있고, 특·광역도의 경우, 평균 전체인력 수는 4,917.67명, 최소 전체인력 2,106명(해당지자체: 충북), 최대 전체인력 10,422명(해당지자체: 제주)임을 알 수 있음
 - 50만이상시의 경우, 평균 전체인력 수는 3,479.60명, 최소 전체인력 2,437명(해당지자체: 화성), 최대 전체인력 6,384명(해당지자체: 창원)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 전체인력 수는 1,275.58명, 최소 전체인력 522명(해당지자체: 계룡), 최대 전체인력 1,908명(해당지자체: 양산)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 평균 전체인력 수는 1,789.18명, 최소 전체인력 1,240명(해당지자체: 영주), 최대 전체인력 2,690명(해당지자체: 경주)임을 알 수 있음
 - 5만이상군의 경우, 평균 전체인력 수는 1,146.56명, 최소 전체인력 705명(해당지자체: 부여), 최대 전체인력 1,815명(해당지자체: 달성)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 전체인력 수는 873.07명, 최소 전체인력 578명(해당지자체: 울릉), 최대 전체인력 1,154명(해당지자체: 신안)임을 알 수 있음
 - 서울자치구의 경우, 평균 전체인력 수는 1,890.08명, 최소 전체인력 1,584명(해당지자체: 광진구), 최대 전체인력 2,343명(해당지자체: 송파구)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 전체인력 수는 1,162.98명, 최소 전체인력 678명(해당지자체: 부산중구), 최대 전체인력 1,755명(해당지자체: 남동구)임을 알 수 있음

나. 전체인력대비 무기계약 및 잠재적 무기계약 인력비율

<표 8> 지자체 유형별 전체인력 대비 비공무원 인력비율 현황

(단위: %)

구분	평균 비공무원 인력비율	최소 비공무원 인력비율	최소 비공무원 인력비율 지자체	최대 비공무원 인력비율	최대 비공무원 인력비율 지자체
특·광역시	16.09%	11.38%	대구	24.96%	광주
특·광역시도	21.60%	11.62%	전남	47.07%	제주
50만이상시	31.28%	15.59%	화성	42.95%	김해
50만이하시	34.01%	17.57%	구리	47.55%	의정부
도농복합시	32.52%	19.11%	익산	45.44%	순천
5만이상군	37.66%	19.23%	합천	55.72%	홍천
5만이하군	36.16%	21.86%	산청	47.76%	인제
서울자치구	28.13%	16.12%	강남구	37.35%	영등포구
광역시자치구	32.96%	17.74%	인천남구	49.67%	부산강서구
전체 지자체	32.74%	11.38%	대구	55.72%	홍천

○ 상기 지자체 유형별 전체인력대비 비공무원 인력비율 현황을 전체적으로 살펴보면, 평균 비공무원 인력비율 32.74%, 최소 비공무원 인력비율 11.38%(해당지자체: 대구), 최대 비공무원 인력비율 55.72%(해당지자체: 홍천)임을 알 수 있음

- 특·광역시의 경우, 평균 전체인력대비 비공무원 인력비율은 16.09%, 최소 비공무원 인력비율 11.38%(해당지자체: 대구), 최대 비공무원 인력비율 24.96%(해당지자체: 광주)임을 알 수 있고, 특·광역시도의 경우, 평균 전체인력대비 비공무원 인력비율은 21.60%, 최소 비공무원 인력비율 11.62%(해당

- 지자체: 전남), 최대 비공무원 인력비율 47.07%(해당지자체: 제주)임을 알 수 있음
- 50만이상시의 경우, 평균 전체인력대비 비공무원 인력비율은 31.28%, 최소 비공무원 인력비율 15.59%(해당지자체: 화성), 최대 비공무원 인력비율 42.95%(해당지자체: 김해)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 전체인력대비 비공무원 인력비율은 34.01%, 최소 비공무원 인력비율 17.57%(해당지자체: 구리), 최대 비공무원 인력비율 47.55%(해당지자체: 의정부)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 평균 전체인력대비 비공무원 인력비율 32.52%, 최소 비공무원 인력비율 19.11%(해당지자체: 익산), 최대 비공무원 인력비율 45.44%(해당지자체: 순천)임을 알 수 있음
 - 5만이상군의 경우, 평균 전체인력대비 비공무원 인력비율은 37.66%, 최소 비공무원 인력비율 19.23%(해당지자체: 합천), 최대 비공무원 인력비율 55.72%(해당지자체: 홍천)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 전체인력대비 비공무원 인력비율은 36.16%, 최소 비공무원 인력비율 21.86%(해당지자체: 산청), 최대 비공무원 인력비율 47.76%(해당지자체: 인제)임을 알 수 있음
 - 서울자치구의 경우, 평균 전체인력대비 비공무원 인력비율은 28.13%, 최소 비공무원 인력비율 16.12%(해당지자체: 강남구), 최대 비공무원 인력비율 37.35%(해당지자체: 영등포구)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 전체인력대비 비공무원 인력비율은 32.96%, 최소 비공무원 인력비율 17.74%(해당지자체: 인천남구), 최대 비공무원 인력비율 49.67%(해당지자체: 부산 강서구)임을 알 수 있음

<표 9> 지자체 유형별 전체인력 대비 무기계약직 인력비율 현황

(단위: 명)

구분	평균 무기계약직 인력비율	최소 무기계약직 인력비율	최소 무기계약직 인력비율 지자체	최대 무기계약직 인력비율	최대 무기계약직 인력비율 지자체
특·광역시	9.06%	4.27%	울산	19.94%	광주
특·광역시도	11.74%	5.02%	충남	24.90%	제주
50만이상시	16.94%	9.22%	남양주	26.57%	전주
50만이하시	16.83%	7.00%	경기광주	29.38%	목포
도농복합시	15.68%	6.01%	밀양	26.24%	정읍
5만이상군	15.57%	3.46%	옥천	33.13%	해남
5만이하군	18.73%	8.39%	증평	36.74%	신안
서울자치구	9.25%	3.40%	강남구	13.95%	광진구
광역시자치구	13.70%	5.22%	부산강서구	23.35%	광산구
전체 지자체	15.06%	3.40%	강남구	36.74%	신안

○ 상기 지자체 유형별 전체인력 대비 무기계약직 인력비율 현황을 살펴보면, 평균 무기계약직 인력비율 15.06%, 최소 무기계약직 인력비율 3.40%(해당 지자체: 강남구), 최대 무기계약직 인력비율 36.74%(해당지자체: 신안)임을 알 수 있음

- 특·광역시의 경우, 평균 전체인력대비 무기계약직 인력비율은 9.06%, 최소 무기계약직 인력비율 4.27%(해당지자체: 울산), 최대 무기계약직 인력비율 19.94%(해당지자체: 광주)임을 알 수 있고, 특·광역시도의 경우, 평균 전체인력대비 무기계약직 인력비율은 11.74%, 최소 무기계약직 인력비율 5.02% (해당지자체: 충남), 최대 무기계약직 인력비율 24.90%(해당지자체: 제주)임을 알 수 있음
- 50만이상시의 경우, 평균 전체인력대비 무기계약직 인력비율은 16.94%, 최

- 소 무기계약직 인력비율 9.22%(해당지자체: 남양주), 최대 무기계약직 인력비율 26.57%(해당지자체: 전주)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 전체인력대비 무기계약직 인력비율은 16.83%, 최소 무기계약직 인력비율 7.00%(해당지자체: 경기광주), 최대 무기계약직 인력비율 29.38%(해당지자체: 목포)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 평균 전체인력대비 무기계약직 인력비율 15.68%, 최소 무기계약직 인력비율 6.01%(해당지자체: 밀양), 최대 무기계약직 인력비율 26.24%(해당지자체: 정읍)임을 알 수 있음
- 5만이상군의 경우, 평균 무기계약직 비공무원 인력비율은 15.57%, 최소 무기계약직 인력비율 3.46%(해당지자체: 옥천), 최대 무기계약직 인력비율 33.13%(해당지자체: 해남)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 전체인력대비 무기계약직 인력비율은 18.73%, 최소 무기계약직 인력비율 8.39%(해당지자체: 증평), 최대 무기계약직 인력비율 36.74%(해당지자체: 신안)임을 알 수 있음
 - 서울자치구의 경우, 평균 전체인력대비 무기계약직 인력비율은 9.25%, 최소 무기계약직 인력비율 3.40%(해당지자체: 강남구), 최대 무기계약직 인력비율 13.95%(해당지자체: 광진구)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 전체인력대비 무기계약직 인력비율은 13.70%, 최소 무기계약직 인력비율 5.22%(해당지자체: 부산강서구), 최대 무기계약직 인력비율 23.35%(해당지자체: 광진구)임을 알 수 있음

<표 10> 지자체 유형별 전체인력 대비 기간제 인력비율 현황

(단위: 명)

구분	평균 기간제 인력비율	최소 기간제 인력비율	최소 기간제 인력비율 지자체	최대 기간제 인력비율	최대 기간제 인력비율 지자체
특·광역시	4.87%	1.95%	부산	8.96%	울산
특·광역시도	8.11%	0.00%	경북	19.62%	제주
50만이상시	12.58%	2.65%	고양	25.26%	남양주
50만이하시	15.20%	0.00%	구리	28.79%	의정부
도농복합시	15.09%	2.45%	정읍	31.90%	밀양
5만이상군	20.12%	0.00%	해남, 합천	46.92%	옥천
5만이하군	15.53%	0.00%	무주	29.40%	장수
서울자치구	18.61%	11.55%	성동구	28.92%	영등포구
광역시자치구	18.04%	0.00%	인천남구	44.09%	부산강서구
전체 지자체	16.08%	0.00%	해당지자체1)	46.92%	옥천

주 1) 경북, 구리, 해남, 합천, 무주, 인천남구

- 상기 지자체 유형별 전체인력 대비 기간제 인력비율 현황을 살펴보면, 평균 16.08%, 최소 기간제 인력비율 0.00%(해당지자체1), 최대 기간제 인력비율 46.92%(해당지자체: 옥천)임을 알 수 있음
- 특·광역시의 경우, 평균 전체인력대비 기간제 인력비율은 4.87%, 최소 기간제 인력비율 1.95%(해당지자체: 부산), 최대 기간제 인력비율 8.96%(해당지자체: 울산)임을 알 수 있고, 특·광역시도의 경우, 평균 전체인력대비 기간제 인력비율은 8.11%, 최소 기간제 인력비율 0.00%(해당지자체: 경북), 최대 기간제 인력비율 19.62%(해당지자체: 제주)임을 알 수 있음
- 50만이상시의 경우, 평균 전체인력대비 기간제 인력비율은 12.58%, 최소 기간제 인력비율 2.65%(해당지자체: 고양), 최대 기간제 인력비율 25.26%(해당지자체: 남양주)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 전체인력대비

기간제 인력비율은 15.20%, 최소 기간제 인력비율 0.00%(해당지자체: 구리), 최대 기간제 인력비율 28.79%(해당지자체: 의정부)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 평균 전체인력대비 기간제 인력비율 15.09%, 최소 기간제 인력비율 2.45%(해당지자체: 정읍), 최대 기간제 인력비율 31.90%(해당지자체: 정읍)임을 알 수 있음

- 5만이상군의 경우, 평균 전체인력대비 인력비율은 20.12%, 최소 기간제 인력비율 0.00%(해당지자체: 해남, 합천), 최대 기간제 인력비율 46.92%(해당지자체: 옥천)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 전체인력대비 기간제 인력비율은 15.53%, 최소 기간제 인력비율 0.00%(해당지자체: 무주), 최대 기간제 인력비율 29.40%(해당지자체: 장수)임을 알 수 있음
- 서울자치구의 경우, 평균 전체인력대비 기간제 인력비율은 18.61%, 최소 기간제 인력비율 11.55%(해당지자체: 성동구), 최대 기간제 인력비율 28.92%(해당지자체: 영등포구)임을 알 수 있고 광역자치구의 경우, 평균 전체인력대비 기간제 인력비율은 18.04%, 최소 기간제 인력비율 0.00%(해당지자체: 인천남구), 최대 기간제 인력비율 44.09%(해당지자체: 부산강서구)임을 알 수 있음

<표 11> 지자체 유형별 전체인력 대비 청원경찰 인력비율 현황

(단위: 명)

구분	평균 청원경찰 인력비율	최소 청원경찰 인력비율	최소 청원경찰 인력비율 지자체	최대 청원경찰 인력비율	최대 청원경찰 인력비율 지자체
특·광역시	2.16%	0.92%	세종	2.86%	대구
특·광역시도	1.74%	0.71%	강원	2.55%	제주
50만이상시	1.76%	1.00%	포항	3.12%	청주
50만이하시	1.98%	0.88%	동두천	4.08%	의정부
도농복합시	1.75%	0.07%	문경	4.32%	김제

구분	평균 청원경찰 인력비율	최소 청원경찰 인력비율	최소 청원경찰 인력비율 지자체	최대 청원경찰 인력비율	최대 청원경찰 인력비율 지자체
5만이상군	1.87%	0.25%	의성	5.39%	완주
5만이하군	1.90%	0.00%	군위	4.31%	횡성
서울자치구	0.25%	0.00%	용산구	0.76%	서초구
광역시자치구	1.22%	0.00%	해당지자체1)	6.98%	수성구
전체 지자체	1.59%	0.00%	해당지자체2)	6.98%	수성구

주 1) 사상구, 대구중구
 2) 군위, 용산구, 사상구, 대구중구

- 상기 지자체 유형별 전체인력 대비 청원경찰 인력비율 현황을 살펴보면, 평균 1.59%, 최소 청원경찰 인력비율 0.00%(해당지자체2), 최대 청원경찰 인력비율 6.98%(해당지자체: 수성구)임을 알 수 있음
 - 특·광역시외의 경우, 평균 전체인력대비 청원경찰 인력비율은 2.16%, 최소 청원경찰 인력비율 0.92%(해당지자체: 세종), 최대 청원경찰 인력비율 2.86%(해당지자체: 대구)임을 알 수 있고, 특·광역도의 경우, 평균 전체인력대비 청원경찰 인력비율은 1.74%, 최소 청원경찰 인력비율 0.71%(해당지자체: 강원), 최대 청원경찰 인력비율 2.55%(해당지자체: 제주)임을 알 수 있음
 - 50만이상시의 경우, 평균 전체인력대비 청원경찰 인력비율은 1.76%, 최소 청원경찰 인력비율 1.00%(해당지자체: 포항), 최대 청원경찰 인력비율 3.12%(해당지자체: 청주)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 전체인력대비 청원경찰 인력비율은 1.98%, 최소 청원경찰 인력비율 0.88%(해당지자체: 동두천), 최대 청원경찰 인력비율 4.08%(해당지자체: 의정부)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 평균 전체인력대비 청원경찰 인력비율 1.75%, 최소 청원경찰 인력비율 0.07%(해당지자체: 문경), 최대 청원경찰 인력비율 4.32%(해당지자체: 김제)임을 알 수 있음

- 5만이상군의 경우, 평균 전체인력대비 청원경찰 인력비율은 1.87%, 최소 청원경찰 인력비율 0.25%(해당지자체: 의성), 최대 청원경찰 인력비율 5.39%(해당지자체: 완주)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 전체인력대비 청원경찰 인력비율은 1.90%, 최소 청원경찰 인력비율 0.00%(해당지자체: 군위), 최대 청원경찰 인력비율 4.31%(해당지자체: 흥성)임을 알 수 있음
- 서울자치구의 경우, 평균 전체인력대비 청원경찰 인력비율은 0.25%, 최소 청원경찰 인력비율 0.00%(해당지자체: 용산구), 최대 청원경찰 인력비율 0.76%(해당지자체: 서초구)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 전체인력대비 청원경찰 인력비율은 1.22%, 최소 청원경찰 인력비율 0.00%(해당지자체1), 최대 청원경찰 인력비율 6.98%(해당지자체: 수성구)임을 알 수 있음

2. 근로직종별 무기계약 인력

가. 근로직종별 무기계약 인력

<표 12> 지자체 유형별 행정보조원 무기계약직 현황

(단위: 명)

구분	평균 행정보조원	최소 행정보조원	최소 행정보조원 지자체	최대 행정보조원	최대 행정보조원 지자체
특·광역시	112.25	0	대구	247	서울
특·광역시도	236.56	32	경남	848	제주
50만이상시	184.00	0	해당지자체1)	442	전주
50만이하시	96.73	23	과천	239	목포
도농복합시	90.76	0	해당지자체2)	345	순천
5만이상군	71.06	0	해당지자체3)	318	해남
5만이하군	68.76	0	해당지자체4)	243	장흥
서울자치구	34.44	0	서울중구	72	해당지자체5)
광역시자치구	22.77	0	해당지자체6)	113	광산구
전체 지자체	78.07	0	해당지자체7)	848	제주

- 주 1) 안양, 남양주, 창원
 2) 구미, 통영, 사천
 3) 기장, 울주, 의성
 4) 청양, 군위, 영양
 5) 구로구, 금천구
 6) 부산동구, 동래구, 금정구, 사상구, 울산중구, 울산동구
 7) 대구, 안양, 남양주, 창원, 구미, 통영, 사천, 기장, 울주, 의성, 청양, 군위, 영양, 서울중구, 부산동구, 동래구, 금정구, 사상구, 울산중구, 울산동구

- 상기 지자체 유형별 행정정보조원 무기계약직 현황을 전체적으로 살펴보면, 평균 행정정보조원 78.07명, 최소 행정정보조원 0명(해당지자체7), 최대 행정정보조원 848명(해당지자체: 제주)임을 알 수 있음
- 특·광역시 경우, 평균 행정정보조원 수는 112.25명, 최소 행정정보조원 0명(해당지자체: 대구), 최대 행정정보조원 247명(해당지자체: 서울)임을 알 수 있고, 특·광역시도의 경우, 평균 행정정보조원 수는 236.56명, 최소 행정정보조원 32명(해당지자체: 경남), 최대 행정정보조원 848명(해당지자체: 제주)임을 알 수 있음
 - 50만이상시의 경우, 평균 행정정보조원 수는 184.00명, 최소 행정정보조원 0명(해당지자체1), 최대 행정정보조원 442명(해당지자체: 전주)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 행정정보조원 수는 96.73명, 최소 행정정보조원 23명(해당지자체: 과천), 최대 행정정보조원 239명(해당지자체: 목포)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 평균 행정정보조원 수는 90.76명, 최소 행정정보조원 0명(해당지자체2), 최대 행정정보조원 345명(해당지자체: 순천)임을 알 수 있음
 - 5만이상군의 경우, 평균 행정정보조원 수는 71.06명, 최소 행정정보조원 0명(해당지자체3), 최대 행정정보조원 318명(해당지자체: 해남)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 행정정보조원 수는 68.76명, 최소 행정정보조원 0명(해당지자체4), 최대 행정정보조원 243명(해당지자체: 장흥)임을 알 수 있음
 - 서울자치구의 경우, 평균 행정정보조원 수는 34.44명, 최소 행정정보조원 0명(해당지자체: 서울중구), 최대 행정정보조원 72명(해당지자체5)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 행정정보조원 수는 22.77명, 최소 행정정보조원 0명(해당지자체6), 최대 행정정보조원 113명(해당지자체: 광산구)임을 알 수 있음

<표 13> 지자체 유형별 단순노무원 무기계약직 현황

(단위: 명)

구분	평균 단순노무원	최소 단순노무원	최소 단순노무원 지자체	최대 단순노무원	최대 단순노무원 지자체
특·광역시	313.75	65	울산	846	광주
특·광역시도	330.67	31	전남	1,440	제주
50만이상시	212.20	22	화성	443	고양
50만이하시	57.62	6	계룡	118	속초
도농복합시	99.59	34	정읍	283	원주
5만이상군	62.69	0	해당지자체1)	157	양평
5만이하군	58.39	0	해당지자체2)	179	신안
서울자치구	34.20	0	해당지자체3)	84	노원구
광역시자치구	39.84	5	수영구	192	수성구
전체 지자체	86.85	0	해당지자체4)	1,440	제주

주 1) 예산, 해남, 무안, 거창

2) 무주, 구례, 보성, 장흥, 강진

3) 서대문구, 강남구

4) 예산, 해남, 무안, 거창, 무주, 구례, 보성, 장흥, 강진, 서대문구, 강남구

○ 상기 지자체 유형별 단순노무원 무기계약직 현황을 살펴보면, 평균 단순노무원 86.85명, 최소 단순노무원 0명(해당지자체4), 최대 단순노무원 1,440명(해당지자체: 제주)임을 알 수 있음

- 특·광역시의 경우, 평균 단순노무원 수는 313.75명, 최소 단순노무원 65명(해당지자체: 울산), 최대 단순노무원 846(해당지자체: 광주)임을 알 수 있고, 특·광역시도의 경우, 평균 단순노무원 수는 330.67명, 최소 단순노무원 31명(해당지자체: 전남), 최대 단순노무원 1,440명(해당지자체: 제주)임을 알 수 있음

- 50만이상시의 경우, 평균 단순노무원 수는 212.20명, 최소 단순노무원 22명(해당지자체: 화성), 최대 단순노무원 443명(해당지자체: 고양)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 단순노무원 수는 57.62명, 최소 단순노무원 6명(해당지자체: 계룡), 최대 단순노무원 118명(해당지자체: 속초)임을 알 수

있으며, 도농복합시의 경우, 평균 단순노무원 수는 99.59명, 최소 단순노무원 34명(해당지자체: 정읍), 최대 단순노무원 283명(해당지자체: 원주)임을 알 수 있음

- 5만이상군의 경우, 평균 단순노무원 수는 62.69명, 최소 단순노무원 0명(해당지자체1), 최대 단순노무원 157명(해당지자체: 양평)임을 알 수 있고, 5만 이하군의 경우, 평균 단순노무원 수는 58.39명, 최소 단순노무원 0명(해당지자체2), 최대 단순노무원 179명(해당지자체: 신안)임을 알 수 있음
- 서울자치구의 경우, 평균 단순노무원 수는 39.84명, 최소 단순노무원 0명(해당지자체3), 최대 단순노무원 84명(해당지자체: 노원구)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 단순노무원 수는 39.84명, 최소 단순노무원 5명(해당지자체: 수영구), 최대 단순노무원 192명(해당지자체: 수성구)임을 알 수 있음

<표 14> 지자체 유형별 환경미화원 무기계약직 현황

(단위: 명)

구분	평균 환경미화원	최소 환경미화원	최소 환경미화원 지자체	최대 환경미화원	최대 환경미화원 지자체
특·광역시	129.50	0	인천	910	서울
특·광역시도	29.67	0	해당지자체1)	266	제주
50만이상시	155.73	0	김해	299	포항
50만이하시	48.19	0	해당지자체2)	161	목포
도농복합시	70.32	0	해당지자체3)	216	구미
5만이상군	34.03	0	해당지자체4)	83	양평
5만이하군	29.46	2	고령	55	예천
서울자치구	100.56	25	강남구	163	관악구
광역시자치구	86.98	21	부산강서구	178	달서구
전체 지자체	66.68	0	해당지자체5)	910	서울

주 1) 경기, 강원, 충북, 충남, 전북, 전남, 경남

2) 파주, 안성, 양주

3) 원주, 익산, 광양

4) 옥천, 진천, 거창

5) 인천, 경기, 강원, 충북, 충남, 전북, 전남, 경남, 김해, 파주, 안성, 양주, 원주, 익산, 광양, 옥천, 진천, 거창

- 상기 지자체 유형별 환경미화원 무기계약직 현황을 살펴보면, 평균 환경미화원 66.68명, 최소 환경미화원 0명(해당지자체5), 최대 행정보조원 910명(해당지자체: 서울)임을 알 수 있음
- 특·광역시 경우, 평균 환경미화원 129.50명, 최소 환경미화원 0명(해당지자체: 인천), 최대 환경미화원 910명(해당지자체: 서울)임을 알 수 있고, 특·광역시도의 경우, 평균 환경미화원 수는 29.67명, 최소 환경미화원 0명(해당지자체1), 최대 환경미화원 266명(해당지자체: 제주)임을 알 수 있음
 - 50만이상시의 경우, 평균 환경미화원 수는 155.73명, 최소 환경미화원 0명(해당지자체: 김해), 최대 환경미화원 299명(해당지자체: 포항)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 환경미화원 수는 48.19명, 최소 환경미화원 0명(해당지자체2), 최대 환경미화원 161명(해당지자체: 목포)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 평균 환경미화원 수는 70.32명, 최소 환경미화원 0명(해당지자체3), 최대 환경미화원 216명(해당지자체: 구미)임을 알 수 있음
 - 5만이상군의 경우, 평균 환경미화원 수는 34.03명, 최소 환경미화원 0명(해당지자체4), 최대 환경미화원 83명(해당지자체: 양평)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 환경미화원 수는 29.46명, 최소 환경미화원 2명(해당지자체: 고령), 최대 환경미화원 55명(해당지자체: 예천)임을 알 수 있음
 - 서울자치구의 경우, 평균 환경미화원 수는 100.56명, 최소 환경미화원 25명(해당지자체: 강남구), 최대 환경미화원 163명(해당지자체: 관악구)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 환경미화원 수는 86.98명, 최소 환경미화원 21명(해당지자체: 부산강서구), 최대 환경미화원 178명(해당지자체: 달서구)임을 알 수 있음

<표 15> 지자체 유형별 도로보수원 무기계약직 현황

(단위: 명)

구분	평균 도로보수원	최소 도로보수원	최소 도로보수원 지자체	최대 도로보수원	최대 도로보수원 지자체
특·광역시	52.50	4	울산	223	대구
특·광역시도	36.78	0	경기, 경남	131	강원
50만이상시	25.73	13	화성	48	수원
50만이하시	9.42	0	안성	19	양주
도농복합시	14.18	0	평택, 원주	45	아산
5만이상군	9.86	2	완도	20	가평
5만이하군	7.80	0	웅진	15	청송
서울자치구	8.08	3	동작구	30	서대문구
광역시자치구	11.50	0	해당지자체1)	40	수성구
전체 지자체	13.52	0	해당지자체2)	223	대구

주 1) 대구남구, 대전중구, 울산남구, 울산북구

2) 경기, 경남, 안성, 평택, 원주, 웅진, 대구남구, 대전중구, 울산남구, 울산북구

- 상기 지자체 유형별 도로보수원 무기계약직 현황을 살펴보면, 평균 도로보수원 13.52명, 최소 도로보수원0명(해당지자체2), 최대 도로보수원 223명(해당지자체: 대구)임을 알 수 있음
 - 특·광역시의 경우, 평균 도로보수원 52.50명, 최소 도로보수원 4명(해당지자체: 울산), 최대 도로보수원 223명(해당지자체: 대구)임을 알 수 있고, 특·광역시도의 경우, 평균 도로보수원 수는 36.78명, 최소 도로보수원 0명(해당지자체: 경기, 경남), 최대 도로보수원 131명(해당지자체: 강원)임을 알 수 있음
 - 50만이상시의 경우, 평균 도로보수원 수는 35.73명, 최소 도로보수원 13명(해당지자체: 화성), 최대 도로보수원 48명(해당지자체: 수원)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 도로보수원 수는 9.42명, 최소 도로보수원 0명(해당지자체: 안성), 최대 도로보수원 19명(해당지자체: 양주)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 평균 도로보수원 수는 14.18명, 최소 도로보수원 0명(해당지자체: 평택, 원주), 최대 도로보수원 45명(해당지자체: 아산)임을 알 수 있음

- 5만이상군의 경우, 평균 도로보수원 수는 9.86명, 최소 도로보수원 2명(해당 지자체: 완도), 최대 도로보수원 20명(해당지자체: 가평)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 도로보수원 수는 7.80명, 최소 도로보수원 0명(해당 지자체: 옹진), 최대 도로보수원 15명(해당지자체: 청송)임을 알 수 있음
- 서울자치구의 경우, 평균 도로보수원 수는 8.08명, 최소 도로보수원 3명(해당 지자체: 동작구), 최대 도로보수원 30명(해당지자체: 서대문구)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 도로보수원 수는 11.50명, 최소 도로보수원 0명(해당지자체1), 최대 도로보수원 40명(해당지자체: 수성구)임을 알 수 있음

나. 전체인력대비 근로직종별 인력비율

<표 16> 지자체 유형별 전체 무기계약직 대비 행정보조원 인력비율 현황

(단위: 명)

구분	평균 행정보조원 인력비율	최소 행정보조원 인력비율	최소 행정보조원 인력비율 지자체	최대 행정보조원 인력비율	최대 행정보조원 인력비율 지자체
특·광역시	21.36%	0.00%	대구	44.28%	세종
특·광역시도	39.41%	7.36%	경남	87.38%	전남
50만이상시	30.01%	0.00%	해당지자체1)	67.09%	성남
50만이하시	42.58%	18.85%	과천	79.46%	논산
도농복합시	27.74%	0.00%	구미, 통영	73.21%	정읍
5만이상군	37.81%	0.00%	울주, 의성	83.91%	해남
5만이하군	36.96%	0.00%	해당지자체2)	92.41%	고령
서울자치구	21.29%	0.00%	서울중구	50.00%	강남구
광역자치구	12.30%	0.00%	해당지자체3)	38.71%	울산남구
전체 지자체	29.47%	0.00%	해당지자체4)	92.41%	고령

주 1) 안양, 남양주, 창원

2) 청양, 군위, 영양, 청도

3) 부산동구, 동래구, 금정구, 사상구, 울산중구, 울산동구

4) 대구, 안양, 남양주, 창원, 구미, 통영, 울주, 의성, 청양, 영양, 군위, 청도, 서울중구, 부산동구, 동래구, 금정구, 사상구, 울산중구, 울산동구

- 상기 지자체 유형별 전체 무기계약직 대비 행정보조원 인력비율 현황을 살펴보면, 평균 행정보조원 인력비율 29.47%, 최소 행정보조원 인력비율 0.00%(해당지자체4), 최대 행정보조원 인력비율 92.41%(해당지자체: 고령)임을 알 수 있음
 - 특·광역시외의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 행정보조원 인력비율은 21.46%, 최소 행정보조원 인력비율 0.00%(해당지자체: 대구), 최대 행정보조원 인력비율 44.28%(해당지자체: 세종)임을 알 수 있고, 특·광역시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 행정보조원 인력비율은 39.41%, 최소 행정보조원 인력비율 7.36%(해당지자체: 경남), 최대 행정보조원 인력비율 87.38%(해당지자체: 전남)임을 알 수 있음
 - 50만이상시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 행정보조원 인력비율은 30.01%, 최소 행정보조원 인력비율 0.00%(해당지자체1), 최대 행정보조원 인력비율 67.09%(해당지자체: 성남)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 행정보조원 인력비율은 42.58%, 최소 행정보조원 인력비율 18.85%(해당지자체: 과천), 최대 행정보조원 인력비율 79.46%(해당지자체: 논산)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 행정보조원 인력비율 27.74%, 최소 행정보조원 인력비율 0.00%(해당지자체: 구미, 통영), 최대 행정보조원 인력비율 73.21%(해당지자체: 정읍)임을 알 수 있음
 - 5만이상군의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 행정보조원 인력비율은 37.81%, 최소 행정보조원 인력비율 0.00%(해당지자체: 울주, 의성), 최대 행정보조원 인력비율 83.91%(해당지자체: 해남)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 행정보조원 인력비율은 36.96%, 최소 행정보조원 인력비율 0.00%(해당지자체2), 최대 행정보조원 인력비율 92.41%(해당지자체: 고령)임을 알 수 있음
 - 서울자치구의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 행정보조원 인력비율은 21.29%, 최소 행정보조원 인력비율 0.00%(해당지자체: 서울중구), 최대 행

정보조원 인력비율 50.00%(해당지자체: 강남구)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 행정정보조원 인력비율은 12.30%, 최소 행정정보조원 인력비율 0.00%(해당지자체3), 최대 행정정보조원 인력비율 38.71%(해당지자체: 울산남구)임을 알 수 있음

<표 17> 지자체 유형별 전체 무기계약직 대비 단순노무원 인력비율 현황

(단위: 명)

구분	평균 단순노무원 인력비율	최소 단순노무원 인력비율	최소 단순노무원 인력비율 지자체	최대 단순노무원 인력비율	최대 단순노무원 인력비율 지자체
특·광역시	54.11%	25.46%	세종	93.79%	광주
특·광역시도	46.89%	9.54%	전남	89.20%	경남
50만이상시	37.06%	7.75%	화성	71.22%	고양
50만이하시	28.94%	3.83%	오산	78.57%	안성
도농복합시	37.97%	8.13%	정읍	82.50%	통영
5만이상군	36.26%	0.00%	해당지자체1)	79.31%	울진
5만이하군	35.93%	0.00%	해당지자체2)	89.51%	군위
서울자치구	18.07%	0.00%	해당지자체3)	36.77%	서울강서구
광역시자치구	23.02%	2.80%	대구북구	61.54%	수성구
전체 지자체	32.42%	0.00%	해당지자체4)	93.79%	광주

주 1) 예산, 해남, 무안, 거창

2) 무주, 구례, 보성, 장흥, 강진

3) 서대문구, 강남구

4) 예산, 해남, 무안, 거창, 무주, 구례, 보성, 장흥, 강진, 서대문구, 강남구

○ 상기 지자체 유형별 전체 무기계약직 대비 단순노무원 인력비율 현황을 살펴보면, 평균 단순노무원 인력비율 32.42%, 최소 단순노무원 인력비율 0.00%(해당지자체4), 최대 단순노무원 인력비율 93.79%(해당지자체: 광주)

임을 알 수 있음

- 특·광역시시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 단순노무원 인력비율은 54.11%, 최소 단순노무원 인력비율 25.46%(해당지자체: 세종), 최대 단순노무원 인력비율 93.79%(해당지자체: 광주)임을 알 수 있고, 특·광역도의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 단순노무원 인력비율은 46.89%, 최소 단순노무원 인력비율 9.54%(해당지자체: 전남), 최대 단순노무원 인력비율 89.20%(해당지자체: 경남)임을 알 수 있음
- 50만이상시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 단순노무원 인력비율은 37.06%, 최소 단순노무원 인력비율 7.75%(해당지자체: 화성), 최대 단순노무원 인력비율 71.22%(해당지자체: 고양)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 단순노무원 인력비율은 28.94%, 최소 단순노무원 인력비율 3.83%(해당지자체: 오산), 최대 단순노무원 인력비율 78.57%(해당지자체: 안성)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 단순노무원 인력비율 37.93%, 최소 단순노무원 인력비율 8.13%(해당지자체: 정읍), 최대 단순노무원 인력비율 82.50%(해당지자체: 통영)임을 알 수 있음
- 5만이상군의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 단순노무원 인력비율은 36.26%, 최소 단순노무원 인력비율 0.00%(해당지자체1), 최대 단순노무원 인력비율 79.31%(해당지자체: 울진)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 단순노무원 인력비율은 35.93%, 최소 단순노무원 인력비율 0.00%(해당지자체2), 최대 단순노무원 인력비율 89.51%(해당지자체: 군위)임을 알 수 있음
- 서울자치구의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 단순노무원 인력비율은 18.07%, 최소 단순노무원 인력비율 0.00%(해당지자체3), 최대 단순노무원 인력비율 36.77%(해당지자체: 서울강서구)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 단순노무원 인력비율은 23.02%, 최소 단순노무원 인력비율 2.80%(해당지자체: 대구북구), 최대 단순노무원 인력비율 61.54%(해당지자체: 수성구)임을 알 수 있음

<표 18> 지자체 유형별 전체 무기계약직 대비 환경미화원 인력비율 현황

(단위: 명)

구분	평균 환경미화원 인력비율	최소 환경미화원 인력비율	최소 환경미화원 인력비율 지자체	최대 환경미화원 인력비율	최대 환경미화원 인력비율 지자체
특·광역시	12.09%	0.00%	인천	51.88%	서울
특·광역시도	1.16%	0.00%	해당지자체1)	10.25%	제주
50만이상시	28.32%	0.00%	김해	58.51%	포항
50만이하시	23.64%	0.00%	해당지자체2)	50.82%	과천
도농복합시	27.08%	0.00%	해당지자체3)	66.67%	구미
5만이상군	17.76%	0.00%	해당지자체4)	37.50%	금산
5만이하군	20.47%	1.27%	고령	54.32%	단양
서울자치구	57.97%	35.07%	중랑구	73.08%	영등포구
광역시자치구	56.23%	12.82%	수성구	91.04%	대구남구
전체 지자체	30.95%	0.00%	해당지자체5)	91.04%	대구남구

- 주 1) 경기, 강원, 충북, 충남, 전북, 전남, 경남
 2) 파주, 안성, 양주
 3) 원주, 익산, 광양
 4) 옥천, 진천, 음성, 거창
 5) 인천, 경기, 강원, 충북, 충남, 전북, 전남, 경남, 김해, 파주, 안성, 양주, 원주, 익산, 광양, 옥천, 진천, 음성, 거창

○ 상기 지자체 유형별 전체 무기계약직 대비 환경미화원 인력비율 현황을 살펴보면, 평균 환경미화원 인력비율 30.95%, 최소 환경미화원 인력비율 0.00%(해당지자체5), 최대 환경미화원 인력비율 91.04%(해당지자체: 대구남구)임을 알 수 있음

- 특·광역시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 환경미화원 인력비율은 12.09%, 최소 환경미화원 인력비율 0.00%(해당지자체: 인천), 최대 환경미화원 인력비율 51.88%(해당지자체: 서울)임을 알 수 있고, 특·광역시도의 경

- 우, 평균 전체 무기계약직 대비 환경미화원 인력비율은 1.16%, 최소 환경미화원 인력비율 0.00%(해당지자체1), 최대 환경미화원 인력비율 10.25%(해당지자체: 제주)임을 알 수 있음
- 50만이상시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 환경미화원 인력비율은 28.32%, 최소 환경미화원 인력비율 0.00%(해당지자체: 김해), 최대 환경미화원 인력비율 58.51%(해당지자체: 포항)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 환경미화원 인력비율은 23.64%, 최소 환경미화원 인력비율 0.00%(해당지자체2), 최대 환경미화원 인력비율 50.82%(해당지자체: 과천)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 환경미화원 인력비율 27.08%, 최소 환경미화원 인력비율 0.00%(해당지자체3), 최대 환경미화원 인력비율 66.67%(해당지자체: 구미)임을 알 수 있음
 - 5만이상군의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 환경미화원 인력비율은 17.76%, 최소 환경미화원 인력비율 0.00%(해당지자체4), 최대 환경미화원 인력비율 37.50%(해당지자체: 금산)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 환경미화원 인력비율은 20.47%, 최소 환경미화원 인력비율 1.27%(해당지자체: 고령), 최대 환경미화원 인력비율 54.32%(해당지자체: 단양)임을 알 수 있음
 - 서울자치구의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 환경미화원 인력비율은 57.97%, 최소 환경미화원 인력비율 35.07%(해당지자체: 중랑구), 최대 환경미화원 인력비율 73.08%(해당지자체: 영등포구)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 환경미화원 인력비율은 56.23%, 최소 환경미화원 인력비율 12.82%(해당지자체: 수성구), 최대 환경미화원 인력비율 91.04%(해당지자체: 대구남구)임을 알 수 있음

<표 19> 지자체 유형별 전체 무기계약직 대비 도로보수원 인력비율 현황

(단위: %)

구분	평균 도로보수원 인력비율	최소 도로보수원 인력비율	최소 도로보수원 인력비율 지자체	최대 도로보수원 인력비율	최대 도로보수원 인력비율 지자체
특·광역시	12.45%	1.33%	광주	65.40%	대구
특·광역시도	9.99%	0.00%	경기	32.22%	충북
50만이상시	4.60%	2.20%	전주	7.52%	수원
50만이하시	4.84%	0.00%	안성	14.29%	의정부
도농복합시	5.86%	0.00%	평택, 원주	18.04%	익산
5만이상군	7.29%	0.60%	완도	23.94%	함안
5만이하군	5.78%	0.00%	웅진	17.72%	산청
서울자치구	5.04%	2.11%	관악구	20.41%	서대문구
광역시자치구	8.44%	0.00%	해당지자체1)	32.20%	부산강서구
전체 지자체	6.62%	0.00%	해당지자체2)	65.40%	대구

주 1) 대구남구, 대전중구, 울산남구, 울산북구

2) 경기, 안성, 평택, 원주, 웅진, 대구남구, 대전중구, 울산남구, 울산북구

○ 상기 지자체 유형별 전체 무기계약직 대비 도로보수원 인력비율 현황을 살펴보면, 평균 도로보수원 인력비율 6.62%, 최소 도로보수원 인력비율 0.00%(해당지자체2), 최대 도로보수원 인력비율 65.40%(해당지자체: 대구)임을 알 수 있음

- 특·광역시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 도로보수원 인력비율은 12.45%, 최소 도로보수원 인력비율 1.33%(해당지자체: 광주), 최대 도로보수원 인력비율 65.40%(해당지자체: 대구)임을 알 수 있고, 특·광역시도의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 도로보수원 인력비율은 9.99%, 최소 도로보수원 인력비율 0.00%(해당지자체: 경기), 최대 도로보수원 인력비율 32.22%(해당지자체: 충북)임을 알 수 있음

- 50만이상시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 도로보수원 인력비율은 4.60%, 최소 도로보수원 인력비율 2.20%(해당지자체: 전주), 최대 도로보수원 인력비율 7.52%(해당지자체: 수원)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 도로보수원 인력비율은 4.84%, 최소 도로보수원 인력비율 0.00%(해당지자체: 안성), 최대 도로보수원 인력비율 14.29%(해당지자체: 의정부)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 도로보수원 인력비율 5.86%, 최소 도로보수원 인력비율 0.00%(해당지자체: 평택, 원주), 최대 도로보수원 인력비율 18.04%(해당지자체: 익산)임을 알 수 있음
- 5만이상군의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 도로보수원 인력비율은 7.29%, 최소 도로보수원 인력비율 0.60%(해당지자체: 완도), 최대 도로보수원 인력비율 23.94%(해당지자체: 함안)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 도로보수원 인력비율은 5.78%, 최소 도로보수원 인력비율 0.00%(해당지자체: 웅진), 최대 도로보수원 인력비율 17.72%(해당지자체: 산청)임을 알 수 있음
- 서울자치구의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 도로보수원 인력비율은 5.04%, 최소 도로보수원 인력비율 2.11%(해당지자체: 관악구), 최대 도로보수원 인력비율 20.41%(해당지자체: 서대문구)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 도로보수원 인력비율은 8.44%, 최소 도로보수원 인력비율 0.00%(해당지자체1), 최대 도로보수원 인력비율 32.20%(해당지자체: 부산강서구)임을 알 수 있음

3. 주요 소속기관별 무기계약 인력

가. 주요 소속기관별 무기계약 인력 현황

<표 20> 지자체 유형별 본청 무기계약직 인력 현황

(단위: 명)

구분	평균 본청 무기계약직	최소 본청 무기계약직	최소 본청 무기계약직 지자체	최대 본청 무기계약직	최대 본청 무기계약직 지자체
특·광역시	109.50	39	울산	252	광주
특·광역시도	73.44	25	충북	187	제주
50만이상시	149.80	52	청주	356	포항
50만이하시	131.65	25	구리	343	목포
도농복합시	158.59	53	밀양	508	순천
5만이상군	89.36	0	달성	230	화순
5만이하군	89.11	19	웅진	196	화천
서울자치구	138.20	0	해당지자체1)	236	관악구
광역시자치구	121.09	0	해당지자체2)	296	광산구
전체 지자체	118.10	0	해당지자체3)	508	순천

주 1) 성동구, 중랑구, 송파구

2) 부산중구, 부산동구, 대구중구, 대구북구, 인천서구

3) 달성, 성동구, 중랑구, 송파구, 부산중구, 부산동구, 대구중구, 대구북구, 인천서구

○ 상기 지자체 유형별 본청 무기계약직 인력 현황을 전체적으로 살펴보면, 평균 본청 무기계약직 118.10명, 최소 본청 무기계약직 0명(해당지자체3), 최대 본청 무기계약직 508명(해당지자체: 순천)임을 알 수 있음.

- 특·광역시의 경우, 평균 본청 무기계약직 인력 수는 109.50명, 최소 무기계약직 39명(해당지자체: 울산), 최대 무기계약직 252명(해당지자체: 광주)임을 알 수 있고, 특·광역시도의 경우, 평균 본청 무기계약직 인력 수는 73.44명,

- 최소 무기계약직 25명(해당지자체: 충북), 최대 무기계약직 187명(해당지자체: 제주)임을 알 수 있음
- 50만이상시의 경우, 평균 본청 무기계약직 인력 수는 149.80명, 최소 무기계약직 52명(해당지자체: 청주), 최대 무기계약직 356명(해당지자체: 포항)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 본청 무기계약직 인력 수는 131.65명, 최소 무기계약직 25명(해당지자체: 구리), 최대 무기계약직 343명(해당지자체: 목포)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 평균 본청 무기계약직 인력 수는 158.59명, 최소 무기계약직 53명(해당지자체: 밀양), 최대 무기계약직 508명(해당지자체: 순천)임을 알 수 있음
 - 5만이상군의 경우, 평균 본청 무기계약직 인력 수는 89.36명, 최소 무기계약직 0명(해당지자체: 달성), 최대 무기계약직 230명(해당지자체: 화순)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 본청 무기계약직 인력 수는 89.11명, 최소 무기계약직 19명(해당지자체: 웅진), 최대 무기계약직 196명(해당지자체: 화천)임을 알 수 있음
 - 서울자치구의 경우, 평균 본청 무기계약직 인력 수는 138.20명, 최소 무기계약직 0명(해당지자체1), 최대 무기계약직 236명(해당지자체: 관악구)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 본청 무기계약직 인력 수는 1,162.98명, 최소 무기계약직 0명(해당지자체2, 최대 무기계약직 296명(해당지자체: 광산구)임을 알 수 있음

<표 21> 지자체 유형별 본부/사업소 무기계약직 인력 현황

(단위: 명)

구분	평균 본부/사업소 무기계약직	최소 본부/사업소 무기계약직	최소 본부/사업소 무기계약직 지자체	최대 본부/사업소 무기계약직	최대 본부/사업소 무기계약직 지자체
특·광역시	411.25	27	세종	1,275	서울
특·광역시도	186.78	115	전북	329	제주
50만이상시	153.47	0	천안	344	부천

구분	평균 본부/사업소 무기계약직	최소 본부/사업소 무기계약직	최소 본부/사업소 무기계약직 지자체	최대 본부/사업소 무기계약직	최대 본부/사업소 무기계약직 지자체
50만이하시	41.46	0	해당지자체1)	138	파주
도농복합시	46.85	7	상주	106	원주
5만이상군	23.08	0	해당지자체2)	135	영동
5만이하군	14.59	0	해당지자체3)	46	연천
서울자치구	0.44	0	해당지자체4)	8	서울중구
광역시자치구	8.91	0	해당지자체5)	130	대구중구
전체 지자체	48.76	0	해당지자체6)	1,275	서울

- 주 1) 동두천, 시흥, 당진
 2) 기장, 달성, 강화, 울주, 금산, 창녕, 경남고성
 3) 웅진, 평창, 양구, 인제, 괴산, 단양, 곡성
 4) 종로구, 용산구, 성동구, 광진구, 동대문구, 중랑구, 성북구, 강북구, 도봉구, 노원구, 은평구, 서대문구, 양천구, 강서구, 구로구, 금천구, 영등포구, 동작구, 관악구, 서초구, 강남구, 송파구, 강동구
 5) 부산중구, 부산서구, 부산동구, 부산진구, 부산남구, 사하구, 수영구, 대구동구, 대구남구, 대구북구, 달서구, 인천중구, 인천남구, 부평구, 계양구, 인천서구, 광주서구, 광산구, 대전중구, 울산남구, 울산동구, 울산북구
 6) 천안, 동두천, 시흥, 당진, 기장, 달성, 강화, 울주, 금산, 창녕, 경남고성, 웅진, 평창, 양구, 인제, 괴산, 단양, 곡성, 종로구, 용산구, 성동구, 광진구, 동대문구, 중랑구, 성북구, 강북구, 도봉구, 노원구, 은평구, 서대문구, 양천구, 강서구, 구로구, 금천구, 영등포구, 동작구, 관악구, 서초구, 강남구, 송파구, 강동구, 부산중구, 부산서구, 부산동구, 부산진구, 부산남구, 사하구, 수영구, 대구동구, 대구남구, 대구북구, 달서구, 인천중구, 인천남구, 부평구, 계양구, 인천서구, 광주서구, 광산구, 대전동구, 울산남구, 울산동구, 울산북구

○ 상기 지자체 유형별 본부/사업소 무기계약직 인력 현황을 살펴보면, 평균 본부/사업소 무기계약직 48.76명, 최소 본부/사업소 무기계약직 0명(해당지자체6), 최대 본부/사업소 무기계약직 1,275명(해당지자체: 서울)임을 알 수 있음

- 특·광역시외의 경우, 평균 본부/사업소 무기계약직 인력 수는 411.25명, 최소 무기계약직 27명(해당지자체: 세종), 최대 무기계약직 1,275명(해당지자체: 서울)임을 알 수 있고, 특·광역도의 경우, 평균 본부/사업소 무기계약직 인

- 력 수는 186.78명, 최소 무기계약직 115명(해당지자체: 전북), 최대 무기계약직 329명(해당지자체: 제주)임을 알 수 있음
- 50만이상시의 경우, 평균 본부/사업소 무기계약직 인력 수는 153.47명, 최소 무기계약직 0명(해당지자체: 천안), 최대 무기계약직 344명(해당지자체: 천안)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 본부/사업소 무기계약직 인력 수는 41.46명, 최소 무기계약직 0명(해당지자체1), 최대 무기계약직 138명(해당지자체: 파주)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 평균 본부/사업소 무기계약직 인력 수는 46.85명, 최소 무기계약직 7명(해당지자체: 상주), 최대 무기계약직 106명(해당지자체: 원주)임을 알 수 있음
 - 5만이상군의 경우, 평균 본부/사업소 무기계약직 인력 수는 23.08명, 최소 무기계약직 0명(해당지자체2), 최대 무기계약직 135명(해당지자체: 영동)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 본부/사업소 무기계약직 인력 수는 14.59명, 최소 무기계약직 0명(해당지자체3), 최대 무기계약직 46명(해당지자체: 연천)임을 알 수 있음
 - 서울자치구의 경우, 평균 본부/사업소 무기계약직 인력 수는 0.44명, 최소 무기계약직 0명(해당지자체4), 최대 무기계약직 8명(해당지자체: 서울중구)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 본부/사업소 무기계약직 인력 수는 8.91명, 최소 무기계약직 0명(해당지자체5), 최대 무기계약직 130명(해당지자체: 대구중구)임을 알 수 있음

<표 22> 지자체 유형별 직속기관(농업기술, 보건 등) 무기계약직 인력 현황

(단위: 명)

구분	평균 직속기관 무기계약직	최소 직속기관 무기계약직	최소 직속기관 무기계약직 지자체	최대 직속기관 무기계약직	최대 직속기관 무기계약직 지자체
특·광역시	69.50	1	울산	238	서울
특·광역시도	148.00	42	충북	368	경기
50만이상시	78.13	0	고양	152	청주

구분	평균 직속기관 무기계약직	최소 직속기관 무기계약직	최소 직속기관 무기계약직 지자체	최대 직속기관 무기계약직	최대 직속기관 무기계약직 지자체
50만이하시	26.42	0	광명, 군포	90	논산
도농복합시	46.24	3	제천	145	아산
5만이상군	31.47	0	달성	74	강화
5만이하군	31.76	6	영덕	80	신안
서울자치구	13.40	0	해당지자체1)	37	강북구
광역시자치구	9.41	0	해당지자체2)	84	수성구
전체 지자체	35.65	0	해당지자체3)	368	경기

- 주 1) 서울중구, 성동구, 광진구, 중랑구, 은평구, 서대문구, 서울강서구, 구로구, 금천구, 관악구, 서초구, 강남구, 송파구
 2) 부산중구, 부산동구, 영도구, 부산남구, 해운대구, 연제구, 대구북구, 달서구, 인천남구, 계양구, 인천서구, 광주동구, 광주남구, 광주북구, 대전동구, 대전중구, 대전서구, 울산중구
 3) 서울중구, 성동구, 광진구, 중랑구, 은평구, 서대문구, 서울강서구, 구로구, 금천구, 관악구, 서초구, 강남구, 송파구, 부산중구, 부산동구, 영도구, 부산남구, 해운대구, 연제구, 대구북구, 달서구, 인천남구, 계양구, 인천서구, 광주동구, 광주남구, 광주북구, 대전동구, 대전중구, 대전서구, 울산중구

○ 상기 지자체 유형별 직속기관(농업기술, 보건 등) 무기계약직 인력 현황을 살펴보면, 평균 직속기관 무기계약직 35.65명, 최소 직속기관 무기계약직 0명(해당지자체3), 최대 직속기관 무기계약직 368명(해당지자체: 경기)임을 알 수 있음

- 특·광역시외의 경우, 평균 직속기관 무기계약직 인력 수는 69.50명, 최소 무기계약직 1명(해당지자체: 울산), 최대 무기계약직 238명(해당지자체: 서울)임을 알 수 있고, 특·광역도의 경우, 평균 직속기관 무기계약직 인력 수는 140.00명, 최소 무기계약직 42명(해당지자체: 충북), 최대 무기계약직 368명(해당지자체: 경기)임을 알 수 있음
- 50만이상시의 경우, 평균 직속기관 무기계약직 인력 수는 78.13명, 최소 무기계약직 0명(해당지자체: 고양), 최대 무기계약직 152명(해당지자체: 청주)

임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 직속기관 무기계약직 인력 수는 26.42명, 최소 무기계약직 0명(해당지자체: 광명, 군포), 최대 무기계약직 90명(해당지자체: 논산)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 평균 직속기관 무기계약직 인력 수는 46.24명, 최소 무기계약직 3명(해당지자체: 제천), 최대 무기계약직 145명(해당지자체: 아산)임을 알 수 있음

- 5만이상군의 경우, 평균 직속기관 무기계약직 인력 수는 31.47명, 최소 무기계약직 0명(해당지자체: 달성), 최대 무기계약직 74명(해당지자체: 강화)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 직속기관 무기계약직 인력 수는 31.76명, 최소 무기계약직 6명(해당지자체: 영덕), 최대 무기계약직 80명(해당지자체: 신안)임을 알 수 있음
- 서울자치구의 경우, 평균 직속기관 무기계약직 인력 수는 13.40명, 최소 무기계약직 0명(해당지자체1), 최대 무기계약직 37명(해당지자체: 강북구)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 직속기관 무기계약직 인력 수는 9.41명, 최소 무기계약직 0명(해당지자체2), 최대 무기계약직 84명(해당지자체: 수성구)임을 알 수 있음

<표 23> 지자체 유형별 하부행정기관(일반구, 읍면동 등) 무기계약직 인력 현황

(단위: 명)

구분	평균 하부행정기관 무기계약직	최소 하부행정기관 무기계약직	최소 하부행정기관 무기계약직 지자체	최대 하부행정기관 무기계약직	최대 하부행정기관 무기계약직 지자체
특·광역시	9.00	0	해당지자체1)	72	세종
특·광역시도	214.67	0	해당지자체2)	1,932	제주
50만이상시	191.53	40	부천	475	창원
50만이하시	10.42	0	해당지자체3)	50	김포
도농복합시	26.53	0	해당지자체4)	117	경산
5만이상군	34.28	0	경남고성	202	달성

구분	평균 하부행정기관 무기계약직	최소 하부행정기관 무기계약직	최소 하부행정기관 무기계약직 지자체	최대 하부행정기관 무기계약직	최대 하부행정기관 무기계약직 지자체
5만이하군	26.48	0	해당지자체5)	145	신안
서울자치구	21.52	0	해당지자체6)	186	송파구
광역시자치구	19.68	0	해당지자체7)	212	대구북구
전체 지자체	40.77	0	해당지자체8)	1,932	제주

- 주 1) 서울, 부산, 대구, 인천, 광주, 대전, 울산
 2) 경기, 강원, 충북, 충남, 전북, 전남, 경북, 경남
 3) 광명, 군포, 하남, 양주, 당진, 목포
 4) 춘천, 순천, 김천, 안동, 영주, 진주, 사천
 5) 곡성, 영덕, 의령, 남해, 산청
 6) 종로구, 서울중구, 용산구, 광진구, 동대문구, 성북구, 강북구, 도봉구, 노원구, 은평구, 서대문구, 마포구, 양천구, 서울강서구, 구로구, 금천구, 영등포구, 동작구, 관악구, 강남구, 강동구
 7) 부산서구, 영도구, 부산진구, 동래구, 부산남구, 부산북구, 해운대구, 사하구, 금정구, 부산강서구, 연제구, 수영구, 사상구, 대구중구, 대구동구, 대구서구, 대구남구, 인천남구, 연수구, 부평구, 계양구, 광주동구, 광주북구, 대전동구, 대전중구, 대전서구, 유성구, 울산중구
 8) 서울, 부산, 대구, 인천, 광주, 대전, 울산, 경기, 강원, 충북, 충남, 전북, 전남, 경북, 경남, 광명, 군포, 하남, 양주, 당진, 목포, 춘천, 순천, 김천, 안동, 영주, 진주, 사천, 경남고성, 곡성, 영덕, 의령, 남해, 산청, 종로구, 서울중구, 용산구, 광진구, 동대문구, 성북구, 강북구, 도봉구, 노원구, 은평구, 서대문구, 마포구, 양천구, 서울강서구, 구로구, 금천구, 영등포구, 동작구, 관악구, 강남구, 강동구, 부산서구, 영도구, 부산진구, 동래구, 부산남구, 부산북구, 해운대구, 사하구, 금정구, 부산강서구, 연제구, 수영구, 사상구, 대구중구, 대구동구, 대구서구, 대구남구, 인천남구, 연수구, 부평구, 계양구, 광주동구, 광주북구, 대전동구, 대전중구, 대전서구, 유성구, 울산중구

○ 상기 지자체 유형별 하부행정기관(일반구, 읍면동 등) 무기계약직 인력 현황을 살펴보면, 평균 하부행정기관 무기계약직 40.77명, 최소 하부행정기관 무기계약직 0명(해당지자체8), 최대 하부행정기관 무기계약직 1,932명(해당 지자체: 제주)임을 알 수 있음

- 특·광역시외의 경우, 평균 하부행정기관 무기계약직 인력 수는 9.00명, 최소 무기계약직 0명(해당지자체1), 최대 무기계약직 72명(해당지자체: 세종)임을 알 수 있고, 특·광역도의 경우, 평균 하부행정기관 무기계약직 인력 수는

- 214.67명, 최소 무기계약직 0명(해당지자체2), 최대 무기계약직 1,932명(해당지자체: 제주)임을 알 수 있음
- 50만이상시의 경우, 평균 하부행정기관 무기계약직 인력 수는 191.53명, 최소 무기계약직 40명(해당지자체: 부친), 최대 무기계약직 475명(해당지자체: 창원)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 하부행정기관 무기계약직 인력 수는 10.42명, 최소 무기계약직 0명(해당지자체3), 최대 무기계약직 50명(해당지자체: 김포)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 평균 하부행정기관 무기계약직 인력 수는 26.53명, 최소 무기계약직 0명(해당지자체3), 최대 무기계약직 50명(해당지자체: 김포)임을 알 수 있음
 - 5만이상군의 경우, 평균 하부행정기관 무기계약직 인력 수는 34.28명, 최소 무기계약직 0명(해당지자체: 경남고성), 최대 무기계약직 202명(해당지자체: 달성)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 하부행정기관 무기계약직 인력 수는 26.48명, 최소 무기계약직 0명(해당지자체5), 최대 무기계약직 145명(해당지자체: 신안)임을 알 수 있음
 - 서울자치구의 경우, 평균 하부행정기관 무기계약직 인력 수는 21.52명, 최소 무기계약직 0명(해당지자체6), 최대 무기계약직 186명(해당지자체: 송파구)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 하부행정기관 무기계약직 인력 수는 19.68명, 최소 무기계약직 0명(해당지자체7), 최대 무기계약직 212명(해당지자체: 대구북구)임을 알 수 있음

<표 24> 지자체 유형별 의회 무기계약직 인력 현황

(단위: 명)

구분	평균 의회 무기계약직	최소 의회 무기계약직	최소 의회 무기계약직 지자체	최대 의회 무기계약직	최대 의회 무기계약직 지자체
특·광역시	8.50	5	울산	14	부산
특·광역시도	11.67	2	충북	25	제주
50만이상시	5.73	1	고양, 포항	15	용인

구분	평균 의회 무기계약직	최소 의회 무기계약직	최소 의회 무기계약직 지자체	최대 의회 무기계약직	최대 의회 무기계약직 지자체
50만이하시	2.04	0	해당지자체1)	9	목포
도농복합시	3.47	0	춘천, 진주	9	군산
5만이상군	1.75	0	해당지자체2)	6	무안, 완도
5만이하군	2.41	0	해당지자체3)	19	구례
서울자치구	0.16	0	해당지자체4)	1	해당지자체5)
광역시자치구	1.52	0	해당지자체6)	11	수성구
전체 지자체	2.78	0	해당지자체7)	25	제주

- 주 1) 광명, 구리, 하남, 이천, 여주, 당진
 2) 기장, 달성, 양평, 영동, 진천, 철곡, 경남고성
 3) 황성, 양양, 무주, 의령, 남해
 4) 종로구, 중구, 성동구, 동대문구, 중랑구, 성북구, 강북구, 도봉구, 노원구, 은평구, 서대문구, 마포구, 양천구, 구로구, 금천구, 영등포구, 동작구, 서초구, 강남구, 송파구, 강동구
 5) 용산구, 광진구, 강서구, 관악구
 6) 부산중구, 부산동구, 해운대구, 사하구, 수영구, 사상구, 대구남구, 달서구, 인천중구, 인천남구, 연수구, 남동구, 인천서구, 대전서구, 울산중구
 7) 고양, 포항, 광명, 구리, 하남, 이천, 여주, 당진, 춘천, 진주, 기장, 달성, 양평, 영동, 진천, 철곡, 경남고성, 황성, 양양, 무주, 의령, 남해, 종로구, 중구, 성동구, 동대문구, 중랑구, 성북구, 강북구, 도봉구, 노원구, 은평구, 서대문구, 마포구, 양천구, 구로구, 금천구, 영등포구, 동작구, 서초구, 강남구, 송파구, 강동구, 부산중구, 부산동구, 해운대구, 사하구, 수영구, 사상구, 대구남구, 달서구, 인천중구, 인천남구, 연수구, 남동구, 인천서구, 대전서구, 울산중구

○ 상기 지자체 유형별 의회 무기계약직 인력 현황을 살펴보면, 평균 의회 무기계약직 2.78명, 최소 의회 무기계약직 0명(해당지자체7), 최대 의회 무기계약직 25명(해당지자체: 제주)임을 알 수 있음

- 특·광역시외의 경우, 평균 의회 무기계약직 인력 수는 8.50명, 최소 무기계약직 5명(해당지자체: 울산), 최대 무기계약직 14명(해당지자체: 부산)임을 알 수 있고, 특·광역도의 경우, 평균 의회 무기계약직 인력 수는 11.67명, 최소 무기계약직 2명(해당지자체: 충북), 최대 무기계약직 25명(해당지자체: 제주)임을 알 수 있음

- 50만이상시의 경우, 평균 의회 무기계약직 인력 수는 5.73명, 최소 무기계약직 1명(해당지자체: 고양, 포항), 최대 무기계약직 15명(해당지자체: 용인)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 의회 무기계약직 인력 수는 2.04명, 최소 무기계약직 0명(해당지자체1), 최대 무기계약직 9명(해당지자체: 목포)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 평균 의회 무기계약직 인력 수는 3.47명, 최소 무기계약직 0명(해당지자체: 춘천, 진주), 최대 무기계약직 9명(해당지자체: 군산)임을 알 수 있음
- 5만이상군의 경우, 평균 의회 무기계약직 인력 수는 1.75명, 최소 무기계약직 0명(해당지자체2), 최대 무기계약직 6명(해당지자체: 무안, 완도)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 의회 무기계약직 인력 수는 2.41명, 최소 무기계약직 0명(해당지자체3), 최대 무기계약직 19명(해당지자체: 구례)임을 알 수 있음
- 서울자치구의 경우, 평균 의회 무기계약직 인력 수는 0.16명, 최소 무기계약직 0명(해당지자체4), 최대 무기계약직 1명(해당지자체5)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 의회 무기계약직 인력 수는 1.52명, 최소 무기계약직 0명(해당지자체6), 최대 무기계약직 11명(해당지자체: 수성구)임을 알 수 있음

나. 전체인력대비 주요 소속기관별 무기계약 인력비율

<표 25> 지자체 유형별 전체 무기계약직 대비 본청 무기계약직 인력비율 현황

(단위: 명)

구분	평균 본청 무기계약직 인력비율	최소 본청 무기계약직 인력비율	최소 본청 무기계약직 인력비율 지자체	최대 본청 무기계약직 인력비율	최대 본청 무기계약직 인력비율 지자체
특·광역시	23.55%	7.37%	부산	46.86%	세종
특·광역시도	14.86%	7.21%	제주	29.25%	충남
50만이상시	27.35%	7.10%	청주	69.67%	포항
50만이하시	61.13%	22.32%	구리	85.38%	당진

구분	평균 본청 무기계약직 인력비율	최소 본청 무기계약직 인력비율	최소 본청 무기계약직 인력비율 지자체	최대 본청 무기계약직 인력비율	최대 본청 무기계약직 인력비율 지자체
도농복합시	56.43%	27.65%	경산	88.81%	순천
5만이상군	50.27%	0.00%	달성	80.95%	기장
5만이하군	53.92%	23.46%	용진	84.88%	곡성
서울자치구	78.31%	0.00%	해당지자체1)	100.00%	해당지자체2)
광역시자치구	76.66%	0.00%	해당지자체3)	100.00%	해당지자체4)
전체 지자체	57.04%	0.00%	해당지자체5)	100.00%	해당지자체6)

- 주 1) 성동구, 종량구, 송파구
 2) 은평구, 서대문구, 구로구, 금천구, 강남구
 3) 부산중구, 부산동구, 대구중구, 대구북구, 인천서구
 4) 해운대구, 인천남구
 5) 달성, 성동구, 종량구, 송파구, 부산중구, 부산동구, 대구중구, 대구북구, 인천서구
 6) 은평구, 서대문구, 구로구, 금천구, 강남구, 해운대구, 인천남구

○ 상기 지자체 유형별 전체 무기계약직 대비 본청 무기계약직 인력비율 현황을 전체적으로 살펴보면, 평균 본청 무기계약직 인력비율 현황 57.04%, 최소 본청 무기계약직 인력비율 0.00%(해당지자체5), 최대 본청 무기계약직 인력비율 100.00%(해당지자체6)임을 알 수 있음

- 특·광역시외의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 본청 인력비율은 23.55%, 최소 본청 인력비율 7.37%(해당지자체: 부산), 최대 본청 인력비율 46.86%(해당지자체: 세종)임을 알 수 있고, 특·광역도의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 본청 인력비율은 14.86%, 최소 본청 인력비율 7.21%(해당지자체: 제주), 최대 본청 인력비율 29.25%(해당지자체: 충남)임을 알 수 있음
- 50만이상시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 본청 인력비율은 27.35%, 최소 본청 인력비율 7.10%(해당지자체: 청주), 최대 본청 인력비율 69.67%(해당지자체: 포항)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 본청 인력비율은 61.13%, 최소 본청 인력비율 22.32%(해당지자체)

체: 구리), 최대 본청 인력비율 85.38%(해당지자체: 당진)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 본청 인력비율 56.43%, 최소 본청 인력비율 27.65%(해당지자체: 경산), 최대 본청 인력비율 88.81%(해당지자체: 순천)임을 알 수 있음

- 5만이상군의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 본청 인력비율은 50.27%, 최소 본청 인력비율 0.00%(해당지자체: 달성), 최대 본청 인력비율 80.95%(해당지자체: 기장)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 본청 인력비율은 53.92%, 최소 본청 인력비율 23.46%(해당지자체: 옹진), 최대 본청 인력비율 84.88%(해당지자체: 곡성)임을 알 수 있음
- 서울자치구의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 본청 인력비율은 78.31%, 최소 본청 인력비율 0.00%(해당지자체1), 최대 본청 인력비율 100.00%(해당지자체2)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 본청 인력비율은 76.66%, 최소 본청 인력비율 0.00%(해당지자체3), 최대 본청 인력비율 100.00%(해당지자체4)임을 알 수 있음

<표 26> 지자체 유형별 전체 무기계약직 대비 본부/사업소 무기계약직 인력비율 현황

(단위: 명)

구분	평균 본부/사업소 무기계약직 인력비율	최소 본부/사업소 무기계약직 인력비율	최소 본부/사업소 무기계약직 인력비율 지자체	최대 본부/사업소 무기계약직 인력비율	최대 본부/사업소 무기계약직 인력비율 지자체
특·광역시	60.78%	9.96%	세종	78.06%	부산
특·광역시도	40.49%	12.68%	제주	58.62%	강원
50만이상시	26.71%	0.00%	천안	57.56%	안양
50만이하시	19.35%	0.00%	해당지자체1)	74.11%	구리
도농복합시	17.12%	2.97%	순천	48.40%	사천
5만이상군	12.39%	0.00%	해당지자체2)	60.81%	영동

구분	평균 본부/사업소 무기계약직 인력비율	최소 본부/사업소 무기계약직 인력비율	최소 본부/사업소 무기계약직 인력비율 지자체	최대 본부/사업소 무기계약직 인력비율	최대 본부/사업소 무기계약직 인력비율 지자체
5만이하군	8.99%	0.00%	해당지자체3)	34.26%	영덕
서울자치구	0.25%	0.00%	해당지자체4)	4.37%	서울중구
광역자치구	5.29%	0.00%	해당지자체5)	85.53%	대구중구
전체 지자체	14.14%	0.00%	해당지자체6)	85.53%	대구중구

- 주 1) 동두천, 시흥, 당진
 2) 기장, 달성, 강화, 울주, 금산, 창녕, 경남고성
 3) 웅진, 평창, 양구, 인제, 괴산, 단양, 곡성
 4) 종로구, 용산구, 성동구, 광진구, 동대문구, 중랑구, 성북구, 강북구, 도봉구, 노원구, 은평구, 서대문구, 양천구, 강서구, 구로구, 금천구, 영등포구, 동작구, 관악구, 서초구, 강남구, 송파구, 강동구
 5) 부산중구, 부산서구, 부산동구, 부산진구, 부산남구, 사하구, 수영구, 대구동구, 대구남구, 대구북구, 달서구, 인천중구, 인천남구, 부평구, 계양구, 인천서구, 광주서구, 광산구, 대전동구, 울산남구, 울산동구, 울산북구
 6) 천안, 동두천, 시흥, 당진, 기장, 달성, 강화, 울주, 금산, 창녕, 경남고성, 웅진, 평창, 양구, 인제, 괴산, 단양, 곡성, 종로구, 용산구, 성동구, 광진구, 동대문구, 중랑구, 성북구, 강북구, 도봉구, 노원구, 은평구, 서대문구, 양천구, 강서구, 구로구, 금천구, 영등포구, 동작구, 관악구, 서초구, 강남구, 송파구, 강동구, 부산중구, 부산서구, 부산동구, 부산진구, 부산남구, 사하구, 수영구, 대구동구, 대구남구, 대구북구, 달서구, 인천중구, 인천남구, 부평구, 계양구, 인천서구, 광주서구, 광산구, 대전동구, 울산남구, 울산동구, 울산북구

- 상기 지자체 유형별 전체 무기계약직 대비 본부/사업소 무기계약직 인력비율 현황을 살펴보면, 평균 본부/사업소 무기계약직 인력비율 현황 14.14%, 최소 본부/사업소 무기계약직 인력비율 0.00%(해당지자체6), 최대 본부/사업소 무기계약직 인력비율 85.53%(해당지자체: 대구중구)임을 알 수 있음
- 특·광역시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 본부/사업소 인력비율은 60.78%, 최소 본부/사업소 인력비율 9.96%(해당지자체: 세종), 최대 본부/사업소 인력비율 78.06%(해당지자체: 부산)임을 알 수 있고, 특·광역도의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 본부/사업소 인력비율은 40.49%, 최소 본부/사업소 인력비율 12.68%(해당지자체: 제주), 최대 본부/사업소 인력비율

- 58.62%(해당지자체: 강원)임을 알 수 있음
- 50만이상시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 본부/사업소 인력비율은 26.71%, 최소 본부/사업소 인력비율 0.00%(해당지자체: 천안), 최대 본부/사업소 인력비율 57.56%(해당지자체: 안양)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 본부/사업소 인력비율은 19.35%, 최소 본부/사업소 인력비율 0.00%(해당지자체1), 최대 본부/사업소 인력비율 74.11%(해당지자체: 구리)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 본부/사업소 인력비율 17.12%, 최소 본부/사업소 인력비율 2.97%(해당지자체: 순천), 최대 본부/사업소 인력비율 48.40%(해당지자체: 사천)임을 알 수 있음
 - 5만이상군의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 본부/사업소 인력비율은 12.39%, 최소 본부/사업소 인력비율 0.00%(해당지자체2), 최대 본부/사업소 인력비율 60.81%(해당지자체: 영동)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 본부/사업소 인력비율은 8.99%, 최소 본부/사업소 인력비율 0.00%(해당지자체3), 최대 본부/사업소 인력비율 34.26%(해당지자체: 영덕)임을 알 수 있음
 - 서울자치구의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 본부/사업소 인력비율은 0.25%, 최소 본부/사업소 인력비율 0.00%(해당지자체4), 최대 본부/사업소 인력비율 4.37%(해당지자체: 서울중구)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 본부/사업소 인력비율은 5.29%, 최소 본부/사업소 인력비율 0.00%(해당지자체5), 최대 본부/사업소 인력비율 85.53%(해당지자체: 대구중구)임을 알 수 있음

<표 27> 지자체 유형별 전체 무기계약직 대비 직속기관 무기계약직 인력비율 현황

(단위: 명)

구분	평균 직속기관 무기계약직 인력비율	최소 직속기관 무기계약직 인력비율	최소 직속기관 무기계약직 인력비율 지자체	최대 직속기관 무기계약직 인력비율	최대 직속기관 무기계약직 인력비율 지자체
특·광역시	10.05%	1.11%	울산	15.22%	인천
특·광역시도	31.43%	4.70%	제주	51.04%	경기
50만이상시	13.45%	0.00%	고양	22.02%	천안
50만이하시	12.42%	0.00%	광명, 군포	31.51%	양주
도농복합시	16.23%	2.42%	제천	39.73%	아산
5만이상군	19.54%	0.00%	달성	47.83%	옥천
5만이하군	19.15%	5.56%	영덕	36.71%	고령
서울자치구	8.09%	0.00%	해당지자체1)	23.39%	동작구
광역시자치구	5.03%	0.00%	해당지자체2)	26.92%	수성구
전체 지자체	14.19%	0.00%	해당지자체3)	51.04%	경기

주 1) 서울중구, 성동구, 광진구, 중랑구, 은평구, 서대문구, 서울강서구, 구로구, 금천구, 관악구, 서초구, 강남구, 송파구

2) 부산중구, 부산동구, 영도구, 부산남구, 해운대구, 연제구, 대구북구, 달서구, 인천남구, 계양구, 인천서구, 광주동구, 광주남구, 광주북구, 대전동구, 대전중구, 대전서구, 울산중구

3) 고양, 광명, 군포, 달성, 서울중구, 성동구, 광진구, 중랑구, 은평구, 서대문구, 서울강서구, 구로구, 금천구, 관악구, 서초구, 강남구, 송파구, 부산중구, 부산동구, 영도구, 부산남구, 해운대구, 연제구, 대구북구, 달서구, 인천남구, 계양구, 인천서구, 광주동구, 광주남구, 광주북구, 대전동구, 대전중구, 대전서구, 울산중구

- 상기 지자체 유형별 전체 무기계약직 대비 직속기관 무기계약직 인력비율 현황을 살펴보면, 평균 직속기관 무기계약직 인력비율 현황 14.19%, 최소 직속기관 무기계약직 인력비율 0.00%(해당지자체3), 최대 직속기관 무기계약직 인력비율 51.04%(해당지자체: 경기)임을 알 수 있음

- 특·광역시외의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 직속기관 인력비율은 10.05%, 최소 직속기관 인력비율 1.11%(해당지자체: 울산), 최대 직속기관 인력비율 15.22%(해당지자체: 인천)임을 알 수 있고, 특·광역시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 직속기관 인력비율은 31.43%, 최소 직속기관 인력비율 4.70%(해당지자체: 제주), 최대 직속기관 인력비율 51.04%(해당지자체: 경기)임을 알 수 있음
- 50만이상시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 직속기관 인력비율은 13.45%, 최소 직속기관 인력비율 0.00%(해당지자체: 고양), 최대 직속기관 인력비율 22.02%(해당지자체: 천안)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 직속기관 인력비율은 12.42%, 최소 직속기관 인력비율 0.00%(해당지자체: 광명, 군포), 최대 직속기관 인력비율 31.51%(해당지자체: 양주)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 직속기관 인력비율 16.23%, 최소 직속기관 인력비율 2.42%(해당지자체: 제천), 최대 직속기관 인력비율 39.73%(해당지자체: 아산)임을 알 수 있음
- 5만이상군의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 직속기관 인력비율은 19.54%, 최소 직속기관 인력비율 0.00%(해당지자체: 달성), 최대 직속기관 인력비율 47.83%(해당지자체: 옥천)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 직속기관 인력비율은 19.15%, 최소 직속기관 인력비율 5.56%(해당지자체: 영덕), 최대 직속기관 인력비율 36.71%(해당지자체: 고령)임을 알 수 있음
- 서울자치구의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 직속기관 인력비율은 8.09%, 최소 직속기관 인력비율 0.00%(해당지자체1), 최대 직속기관 인력비율 23.39%(해당지자체: 동작구)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 직속기관 인력비율은 5.03%, 최소 직속기관 인력비율 0.00%(해당지자체2), 최대 직속기관 인력비율 26.92%(해당지자체: 수성구)임을 알 수 있음

<표 28> 지자체 유형별 전체 무기계약직 대비 하부행정기관 무기계약직 인력비율 현황

(단위: 명)

구분	평균 하부행정기관 무기계약직 인력비율	최소 하부행정기관 무기계약직 인력비율	최소 하부행정기관 무기계약직 인력비율 지자체	최대 하부행정기관 무기계약직 인력비율	최대 하부행정기관 무기계약직 인력비율 지자체
특·광역시	3.32%	0.00%	해당지자체1)	26.57%	세종
특·광역시도	8.27%	0.00%	해당지자체2)	74.45%	제주
50만이상시	31.61%	6.06%	부천	69.44%	창원
50만이하시	6.13%	0.00%	해당지자체3)	42.99%	광주
도농복합시	9.36%	0.00%	해당지자체4)	44.32%	경산
5만이상군	17.59%	0.00%	경남고성	100.00%	달성
5만이하군	15.51%	0.00%	해당지자체5)	65.43%	용진
서울자치구	13.04%	0.00%	해당지자체6)	100.00%	해당지자체7)
광역시자치구	11.76%	0.00%	해당지자체8)	100.00%	해당지자체9)
전체 지자체	13.34%	0.00%	해당지자체10)	100.00%	해당지자체11)

- 주 1) 서울, 부산, 대구, 인천, 광주, 대전, 울산
 2) 경기, 강원, 충북, 충남, 전북, 전남, 경북, 경남
 3) 광명, 군포, 양주, 당진, 목포
 4) 춘천, 순천, 김천, 안동, 영주, 진주, 사천
 5) 곡성, 영덕, 의령, 남해, 산청
 6) 종로구, 중구, 용산구, 광진구, 동대문구, 성북구, 강북구, 도봉구, 노원구, 은평구, 서대문구, 마포구, 양천구, 강서구, 구로구, 금천구, 영등포구, 동작구, 관악구, 서초구, 강남구, 강동구
 7) 성동구, 중랑구, 송파구
 8) 부산중구, 부산동구, 영도구, 부산남구, 해운대구, 연제구, 대구북구, 달서구, 인천남구, 계양구, 인천서구, 광주동구, 광주남구, 광주북구, 대전동구, 대전중구, 대전서구, 울산중구
 9) 부산중구, 부산동구, 인천서구
 10) 서울, 부산, 대구, 인천, 광주, 대전, 울산, 경기, 강원, 충북, 충남, 전북, 전남, 경북, 경남, 광명, 군포, 양주, 당진, 목포, 춘천, 순천, 김천, 안동, 영주, 진주, 사천, 경남고성, 곡성, 영덕, 의령, 남해, 산청, 종로구, 중구, 용산구, 광진구, 동대문구, 성북구, 강북구, 도봉구, 노원구, 은평구, 서대문구, 마포구, 양천구, 강서구, 구로구, 금천구, 영등포구, 동작구, 관악구, 서초구, 강남구, 강동구, 부산중구, 부산동구, 영도구, 부산남구, 해운대구, 연제구, 대구북구, 달서구, 인천남구, 계양구, 인천서구, 광주동구, 광주남구, 광주북구, 대전동구, 대전중구, 대전서구, 울산중구
 11) 달성, 성동구, 중랑구, 송파구, 부산중구, 부산동구, 인천서구

- 상기 지자체 유형별 전체 무기계약직 대비 하부행정기관 무기계약직 인력비율 현황을 살펴보면, 평균 하부행정기관 무기계약직 인력비율 현황 13.34%, 최소 하부행정기관 무기계약직 인력비율 0.00%(해당지자체10), 최대 하부행정기관 무기계약직 인력비율 100.00%(해당지자체11)임을 알 수 있음
 - 특·광역시외의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 하부행정기관 인력비율은 3.32%, 최소 하부행정기관 인력비율 0.00%(해당지자체1), 최대 하부행정기관 인력비율 26.57%(해당지자체: 세종)임을 알 수 있고, 특·광역시외의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 하부행정기관 인력비율은 8.27%, 최소 하부행정기관 인력비율 0.00%(해당지자체2), 최대 하부행정기관 인력비율 74.45%(해당지자체: 제주)임을 알 수 있음
 - 50만이상시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 하부행정기관 인력비율은 31.61%, 최소 하부행정기관 인력비율 6.06%(해당지자체: 부천), 최대 하부행정기관 인력비율 69.44%(해당지자체: 창원)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 하부행정기관 인력비율은 6.13%, 최소 하부행정기관 인력비율 0.00%(해당지자체3), 최대 하부행정기관 인력비율 42.99%(해당지자체: 광주)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 하부행정기관 인력비율 9.36%, 최소 하부행정기관 인력비율 0.00%(해당지자체4), 최대 하부행정기관 인력비율 44.32%(해당지자체: 경산)임을 알 수 있음
 - 5만이상군의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 하부행정기관 인력비율은 17.59%, 최소 하부행정기관 인력비율 0.00%(해당지자체: 경남고성), 최대 하부행정기관 인력비율 100.00%(해당지자체: 달성)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 하부행정기관 인력비율은 15.51%, 최소 하부행정기관 인력비율 0.00%(해당지자체5), 최대 하부행정기관 인력비율 65.43%(해당지자체: 웅진)임을 알 수 있음
 - 서울자치구의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 하부행정기관 인력비율은 13.04%, 최소 하부행정기관 인력비율 0.00%(해당지자체6), 최대 하부행정

기관 인력비율 100.00%(해당지자체7)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 하부행정기관 인력비율은 11.76%, 최소 하부행정기관 인력비율 0.00%(해당지자체8), 최대 하부행정기관 인력비율 100.00%(해당지자체9)임을 알 수 있음

<표 29> 지자체 유형별 전체 무기계약직 대비 의회 무기계약직 인력비율 현황

(단위: 명)

구분	평균 의회 무기계약직 인력비율	최소 의회 무기계약직 인력비율	최소 의회 무기계약직 인력비율 지자체	최대 의회 무기계약직 인력비율	최대 의회 무기계약직 인력비율 지자체
특·광역시	2.20%	0.63%	서울	5.56%	울산
특·광역시도	2.61%	0.61%	강원	7.08%	전남
50만이상시	1.08%	0.16%	고양	3.14%	용인
50만이하시	1.06%	0.00%	해당지자체1)	4.35%	계룡
도농복합시	1.38%	0.00%	해당지자체2)	4.29%	군산
5만이상군	1.03%	0.00%	해당지자체3)	2.86%	거창
5만이하군	1.43%	0.00%	해당지자체4)	8.88%	구례
서울자치구	0.09%	0.00%	해당지자체5)	0.88%	용산구
광역시자치구	0.90%	0.00%	해당지자체6)	3.53%	수성구
전체 지자체	1.14%	0.00%	해당지자체7)	8.88%	구례

- 주 1) 광명, 하남, 여주, 당진
 2) 춘천, 진주
 3) 기장, 달성, 양평, 영동, 진천, 칠곡, 경남고성
 4) 횡성, 양양, 무주, 의령, 남해
 5) 종로구, 중구, 성동구, 동대문구, 중랑구, 성북구, 강북구, 도봉구, 노원구, 은평구, 서대문구, 마포구, 양천구, 구로구, 금천구, 영등포구, 동작구, 서초구, 강남구, 송파구, 강동구
 6) 부산중구, 부산동구, 해운대구, 사하구, 수영구, 사상구, 대구남구, 달서구, 인천중구, 인천남구, 연수구, 남동구, 인천서구, 대전서구, 울산중구
 7) 광명, 하남, 여주, 당진, 춘천, 진주, 기장, 달성, 양평, 영동, 진천, 칠곡, 경남고성, 횡성, 양양, 무주, 의령, 남해, 종로구, 중구, 성동구, 동대문구, 중랑구, 성북구, 강북구, 도봉구, 노원구, 은평구, 서대문구, 마포구, 양천구, 구로구, 금천구, 영등포구, 동작구, 서초구, 강남구, 송파구, 강동구, 부산중구, 부산동구, 해운대구, 사하구, 수영구, 사상구, 대구남구, 달서구, 인천중구, 인천남구, 연수구, 남동구, 인천서구, 대전서구, 울산중구

- 상기 지자체 유형별 전체 무기계약직 대비 의회 무기계약직 인력비율 현황을 살펴보면, 평균 의회 무기계약직 인력비율 현황 1.14%, 최소 의회 무기계약직 인력비율 0.00%(해당지자체7), 최대 의회 무기계약직 인력비율 8.88%(해당지자체: 구례)임을 알 수 있음
- 특·광역시외의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 의회 인력비율은 2.20%, 최소 의회 인력비율 0.63%(해당지자체: 서울), 최대 의회 인력비율 5.56%(해당지자체: 울산)임을 알 수 있고, 특·광역도의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 의회 인력비율은 2.61%, 최소 의회 인력비율 0.61%(해당지자체: 강원), 최대 의회 인력비율 7.08%(해당지자체: 전남)임을 알 수 있음
 - 50만이상시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 의회 인력비율은 1.08%, 최소 의회 인력비율 0.16%(해당지자체: 고양), 최대 의회 인력비율 3.14%(해당지자체: 용인)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 의회 인력비율은 1.06%, 최소 의회 인력비율 0.00%(해당지자체1), 최대 의회 인력비율 4.35%(해당지자체: 계룡)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 의회 인력비율 1.38%, 최소 의회 인력비율 0.00%(해당지자체2), 최대 의회 인력비율 4.29%(해당지자체: 군산)임을 알 수 있음
 - 5만이상군의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 의회 인력비율은 1.03%, 최소 의회 인력비율 0.00%(해당지자체3), 최대 의회 인력비율 2.86%(해당지자체: 거창)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 의회 인력비율은 1.43%, 최소 의회 인력비율 0.00%(해당지자체4), 최대 의회 인력비율 8.88%(해당지자체: 구례)임을 알 수 있음
 - 서울자치구의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 의회 인력비율은 0.09%, 최소 의회 인력비율 0.00%(해당지자체5), 최대 의회 인력비율 0.88%(해당지자체: 용산구)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 전체 무기계약직 대비 의회 인력비율은 0.90%, 최소 의회 인력비율 0.00%(해당지자체6), 최대 의회 인력비율 3.53%(해당지자체: 수성구)임을 알 수 있음

제2절 지자체 무기계약직 노동조합 현황

1. 무기계약직 노동조합 수 및 조합원

가. 노동조합 수

<표 30> 지자체 유형별 노동조합 수 현황

(단위: 수)

구분	노동조합 합계	평균 노동조합	최소 노동조합	최소 노동조합 지자체	최대 노동조합	최대 노동조합 지자체
특·광역시	24	3	1	대전	7	광주
특·광역시도	13	1.44	0	경기, 경북	5	제주
50만이상시	43	2.87	1	해당지자체1)	6	전주
50만이하시	45	1.73	0	양주	3	해당지자체2)
도농복합시	60	1.76	0	충주	6	강릉
5만이상군	47	1.31	0	해당지자체3)	3	영동
5만이하군	48	1.04	0	해당지자체4)	2	해당지자체5)
서울자치구	48	1.92	1	해당지자체6)	3	해당지자체7)
광역시자치구	100	2.27	0	인천서구	4	해당지자체8)
전체 지자체	428	1.76	0	해당지자체9)	7	광주

- 주 1) 고양, 화성, 포항, 창원, 김해
 2) 오산, 의왕, 파주, 이천, 김포, 포천, 목포
 3) 양평, 영광, 창녕
 4) 연천, 평창, 신안, 군위, 고령, 울릉
 5) 청양, 진안, 임실, 함평, 청송, 청도, 예천
 6) 종량구, 서대문구, 구로구, 강동구
 7) 노원구, 동작구
 8) 달서, 광주서구, 광주남구, 광주북구
 9) 경기, 경북, 양주, 충주, 양평, 영광, 창녕, 연천, 평창, 신안, 군위, 고령, 울릉, 인천서구

- 상기 지자체 유형별 노동조합 수 현황을 살펴보면, 총 노동조합 합계 428개, 평균 노동조합 1.76개, 최소 노동조합 0개(해당지자체9), 최대 노동조합 7개(해당지자체: 광주)임을 알 수 있음
 - 특·광역시인 경우, 전체 노동조합 합계 24개, 평균 노동조합 3개, 최소 노동조합 1개(해당지자체: 서울), 최대 노동조합 7개(해당지자체: 광주)임을 알 수 있고, 특·광역도의 경우, 전체 노동조합 합계 13개, 평균 노동조합 1.44개, 최소 노동조합 0개(해당지자체: 경기, 경북), 최대 노동조합 5개(해당지자체: 제주)임을 알 수 있음
 - 50만이상시의 경우, 전체 노동조합 합계 43개, 평균 노동조합 2.87개, 최소 노동조합 1개(해당지자체1), 최대 노동조합 6개(해당지자체: 전주)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 전체 노동조합 합계 45개, 평균 노동조합 1.73개, 최소 노동조합 0개(해당지자체: 양주), 최대 노동조합 3개(해당지자체2)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 전체 노동조합 합계 60개, 평균 노동조합 1.76개, 최소 노동조합 0개(해당지자체: 충주), 최대 노동조합 6개(해당지자체: 강릉)임을 알 수 있음
 - 5만이상군의 경우, 전체 노동조합 합계 47개, 평균 노동조합 1.31개, 최소 노동조합 0개(해당지자체3), 최대 노동조합 3개(해당지자체: 영동)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 전체 노동조합 합계 48개, 평균 노동조합 1.04개, 최소 노동조합 0개(해당지자체4), 최대 노동조합 2개(해당지자체5)임을 알 수 있음
 - 서울자치구의 경우, 전체 노동조합 합계 48개, 평균 노동조합 1.92개, 최소 노동조합 1개(해당지자체6), 최대 노동조합 3개(해당지자체7)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 전체 노동조합 합계 100개, 평균 노동조합 2.27개, 최소 노동조합 0개(해당지자체: 인천서구), 최대 노동조합 4개(해당지자체8)임을 알 수 있음

나. 노동조합 조합원(조합원 수 및 전체 무기계약 인력 대비 조합원 인력비율)

<표 31> 지자체 유형별 노동조합 조합원 현황

(단위: 명)

구분	노동조합 조합원 합계1)	평균 노동조합 조합원	최소 노동조합 조합원	최소 노동조합 조합원 지자체	최대 노동조합 조합원	최대 노동조합 조합원 지자체
특·광역시	4,165	520.63	74	울산	1,718	서울
특·광역시도	2,605	589.44	0	경기, 경북	1,647	제주
50만이상시	6,335	422.33	172	남양주	712	전주
50만이하시	3,337	128.35	0	양주	367	목포
도농복합시	6,002	176.53	0	충주	426	강릉
5만이상군	3,544	101.26	0	해당지자체2)	235	부안
5만이하군	3,344	72.70	0	해당지자체3)	202	화천
서울자치구	3,458	138.32	14	강동구	243	노원구
광역시자치구	6,130	139.32	0	인천서구	247	광산구
전체 지자체	38,920	160.83	0	해당지자체4)	1,718	서울

주 1) 기간제 조합원 297명 제외

2) 양평, 영광, 창녕

3) 연천, 평창, 신안, 군위, 고령, 울릉

4) 경기, 경북, 양주, 충주, 양평, 영광, 창녕, 연천, 평창, 신안, 군위, 고령, 울릉, 인천서구

○ 상기 지자체 유형별 노동조합 조합원 현황을 살펴보면, 총 노동조합 조합원 합계 38,920(기간제조합원 297명 제외), 평균 노동조합 조합원 160.83명, 최소 노동조합 조합원 0명(해당지자체3), 최대 노동조합 조합원 1,718명(해당 지자체: 서울)임을 알 수 있음

- 특·광역시의 경우, 전체 노동조합원 합계 4,165명, 평균 노동조합원 520.63명, 최소 노동조합원 74명(해당지자체: 울산), 최대 노동조합원 1,718명(해당

- 지자체: 서울)임을 알 수 있고, 특·광역시도의 경우, 전체 노동조합원 합계 5,605명, 평균 노동조합원 589.44명. 최소 노동조합원 0명(해당지자체: 경기, 경북), 최대 노동조합원 1,647명(해당지자체: 제주)임을 알 수 있음
- 50만이상시의 경우, 전체 노동조합원 합계 6,335명, 평균 노동조합원 422.33명. 최소 노동조합원 172명(해당지자체: 남양주), 최대 노동조합원 712명(해당지자체: 전주)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 전체 노동조합원 합계 3,337명, 평균 노동조합원 128.35명. 최소 노동조합원 0명(해당지자체: 양주), 최대 노동조합원 367명(해당지자체: 목포)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 전체 노동조합원 합계 6,002명, 평균 노동조합원 176.53명. 최소 노동조합원 0명(해당지자체: 충주), 최대 노동조합원 426명(해당지자체: 강릉)임을 알 수 있음
 - 5만이상군의 경우, 전체 노동조합원 합계 3,544명, 평균 노동조합원 101.26명. 최소 노동조합원 0명(해당지자체1), 최대 노동조합원 235명(해당지자체: 부안)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 전체 노동조합원 합계 3,344명, 평균 노동조합원 72.70명. 최소 노동조합원 0명(해당지자체2), 최대 노동조합원 202명(해당지자체: 화천)임을 알 수 있음
 - 서울자치구의 경우, 전체 노동조합원 합계 3,458명, 평균 노동조합원 138.32명. 최소 노동조합원 14명(해당지자체: 강동구), 최대 노동조합원 243명(해당지자체: 노원구)임을 알 수 있음
 - 광역자치구의 경우, 전체 노동조합원 합계 6,130명, 평균 노동조합원 139.32명. 최소 노동조합원 0명(해당지자체: 인천서구), 최대 노동조합원 247명(해당지자체: 광산구)임을 알 수 있음

다. 전체 무기계약 인력 대비 조합원 인력비율

<표 32> 지자체 유형별 전체 무기계약 인력 대비 노동조합 조합원 비율 현황

(단위: %)

구분	평균 노동조합 조합원 비율1)	최소 노동조합 조합원 비율	최소 노동조합 조합원 비율 지자체	최대 노동조합 조합원 비율	최대 노동조합 조합원 비율 지자체
특·광역시	81.87	65.40	대구	97.95	서울
특·광역시도	41.16	0.00	경기, 경북	78.63	전북
50만이상시	72.14	38.26	고양	88.71	수원
50만이하시	63.38	0.00	양주	97.54	과천
도농복합시	63.07	0.00	충주	100	제천, 익산
5만이상군	62.04	0.00	해당지자체2)	100	음성
5만이하군	48.24	0.00	해당지자체3)	100	함양
서울자치구	77.79	9.93	강동구	100	은평구
광역시자치구	88.36	0.00	인천서구	100	해당지자체4)
전체 지자체	65.12	0.00	해당지자체5)	100	해당지자체6)

주 1) 기간제 조합원 297명 제외

2) 양평, 영광, 창녕

3) 연천, 평창, 신안, 군위, 고령, 울릉

4) 부산서구, 부산동구, 영도구, 부산남구, 해운대구, 인천남구, 광주서구, 울산중구, 울산북구

5) 경기, 경북, 양주, 충주, 양평, 영광, 창녕, 연천, 평창, 신안, 군위, 고령, 울릉, 인천서구

6) 제천, 익산, 음성, 함양, 은평구, 부산서구, 부산동구, 영도구, 부산남구, 해운대구, 인천남구, 광주서구, 울산중구, 울산북구

- 상기 지자체 유형별 전체 무기계약 인력대비 노동조합 조합원 비율 현황을 전체적으로 살펴보면, 평균 노동조합 조합원 비율 65.12%, 최소 노동조합 조합원 비율 0.00%(해당지자체4), 최대 노동조합 조합원 비율 100%(해당지자체5)임을 알 수 있음

- 특·광역시외의 경우, 평균 무기계약 인력 대비 노동조합 조합원 비율 81.87%, 최소 조합원 비율 65.40%(해당지자체: 대구), 최대 조합원 비율 97.95%(해당지자체: 서울)임을 알 수 있고, 특·광역시의 경우, 평균 무기계약 인력 대비 노동조합 조합원 비율 41.16%, 최소 조합원 비율 0.00%(해당지자체: 경기, 경북), 최대 조합원 비율 78.63%(해당지자체: 전북)임을 알 수 있음
- 50만이상시의 경우, 평균 무기계약 인력 대비 노동조합 조합원 비율 72.14%, 최소 조합원 비율 38.26%(해당지자체: 고양), 최대 조합원 비율 88.71%(해당지자체: 수원)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 무기계약 인력 대비 노동조합 조합원 비율 63.38%, 최소 조합원 비율 0.00%(해당지자체: 양주), 최대 조합원 비율 97.54%(해당지자체: 과천)임을 알 수 있으며, 도농 복합시의 경우, 평균 무기계약 인력 대비 노동조합 조합원 비율 63.07%, 최소 조합원 비율 0.00%(해당지자체: 충주), 최대 조합원 비율 100%(해당지자체: 제천, 익산)임을 알 수 있음
- 5만이상군의 경우, 평균 무기계약 인력 대비 노동조합 조합원 비율 62.04%, 최소 조합원 비율 0.00%(해당지자체1), 최대 조합원 비율 100%(해당지자체: 음성)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 무기계약 인력 대비 노동조합 조합원 비율 48.24%, 최소 조합원 비율 0.00%(해당지자체2), 최대 조합원 비율 100%(해당지자체: 함양)임을 알 수 있음
- 서울자치구의 경우, 평균 무기계약 인력 대비 노동조합 조합원 비율 77.79%, 최소 조합원 비율 9.93%(해당지자체: 강동구), 최대 조합원 비율 100%(해당지자체: 은평구)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 무기계약 인력 대비 노동조합 조합원 비율 88.36%, 최소 조합원 비율 0.00%(해당지자체: 인천서구), 최대 조합원 비율 100%(해당지자체3)임을 알 수 있음

2. 무기계약직 노동조합 유형

가. 상급단체 유형(민주노총 vs 한국노총 vs 개별노조)

<표 33> 지자체 유형별 노동조합 상급단체 유형 현황

(단위: 수, %)

구분	소계	개별		민주노총		한국노총	
		수	%	수	%	수	%
특·광역시	24	3	13%	13	54%	8	33%
특·광역시도	13	1	8%	7	54%	5	38%
50만이상시	43	7	16%	19	44%	17	40%
50만이하시	45	7	16%	30	67%	8	18%
도농복합시	60	7	12%	32	53%	21	35%
5만이상군	47	6	13%	26	55%	15	32%
5만이하군	48	4	8%	38	79%	6	13%
서울자치구	48	1	2%	25	52%	22	46%
광역시자치구	100	3	3%	47	47%	50	50%
총계	428	39	9%	237	55%	152	36%

○ 상기 지자체 유형별 노동조합 상급단체 유형 현황을 살펴보면, 총 노동조합 428개중 개별노조 39개(9%), 민주노총 237개(55%), 한국노총 152개(36%)임을 알 수 있음

- 특·광역시의 경우, 전체 24개 노동조합 중 개별노조 3개(13%), 민주노총 13개(54%), 한국노총 8개(33%)임을 알 수 있고, 특·광역시도의 경우, 전체 13개 노동조합 중 개별노조 1개(8%), 민주노총 7개(54%), 한국노총 5개(38%)임을 알 수 있음

- 50만이상시의 경우, 전체 43개 노동조합 중 개별노조 7개(16%), 민주노총 19개(44%), 한국노총 17개(40%)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 전체 45개 노동조합 중 개별노조 7개(16%), 민주노총 30개(67%), 한국노총 8개

- (318%)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 전체 60개 노동조합 중 개별 노조 7개(12%), 민주노총 32개(53%), 한국노총 21개(35%)임을 알 수 있음
- 5만이상군의 경우, 전체 47개 노동조합 중 개별노조 6개(13%), 민주노총 26개(55%), 한국노총 15개(32%)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 전체 48개 노동조합 중 개별노조 4개(8%), 민주노총 38개(79%), 한국노총 6개(13%)임을 알 수 있음
- 서울자치구의 경우, 전체 48개 노동조합 중 개별노조 1개(2%), 민주노총 25개(52%), 한국노총 22개(46%)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 전체 100개 노동조합 중 개별노조 3개(3%), 민주노총 47개(47%), 한국노총 50개(50%)임을 알 수 있음

나. 협약 유형(단일협약 vs 별도협약)

<표 34> 지자체 유형별 노동조합 협약유형 현황

(단위: 수, %)

구분	소계	단일협약		별도협약			
				단체협약		임금협약	
특·광역시	29	1	4%	14	48%	14	48%
특·광역시도	17	0	0%	9	53%	8	47%
50만이상시	57	5	9%	26	46%	26	46%
50만이하시	49	5	12%	24	49%	20	39%
도농복합시	78	5	8%	38	49%	35	44%
5만이상군	75	1	2%	37	49%	37	49%
5만이하군	76	2	3%	37	49%	37	49%
서울자치구	76	9	12%	33	43%	34	45%
광역시자치구	140	21	15%	58	41%	61	44%
총계	597	49	8%	276	46%	272	46%

- 상기 지자체 유형별 노동조합 협약유형 현황을 살펴보면, 총 협약 수 597건 중 단일협약 49건(8%), 단체협약(별도협약) 276건(46%), 임금협약(별도협약) 272건(46%) 임을 알 수 있음
- 특·광역시시의 경우, 전체 29건의 협약 중 단일협약 1건(4%), 단체협약 13건(48%), 임금협약 14건(48%) 임을 알 수 있고, 특·광역시도의 경우, 전체 17건의 협약 중 단일협약 0건(0%), 단체협약 9건(53%), 임금협약 8건(47%) 임을 알 수 있음
 - 50만이상시의 경우, 전체 57건의 협약 중 단일협약 5건(9%), 단체협약 26건(46%), 임금협약 26건(46%) 임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 전체 49건의 협약 중 단일협약 5건(12%), 단체협약 24건(49%), 임금협약 20건(39%) 임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 전체 78건의 협약 중 단일협약 5건(8%), 단체협약 38건(49%), 임금협약 35건(44%) 임을 알 수 있음
 - 5만이상군의 경우, 전체 75건의 협약 중 단일협약 1건(2%), 단체협약 37건(49%), 임금협약 37건(49%) 임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 전체 76건의 협약 중 단일협약 2건(2%), 단체협약 37건(49%), 임금협약 37건(49%) 임을 알 수 있음
 - 서울자치구의 경우, 전체 76건의 협약 중 단일협약 9건(12%), 단체협약 33건(43%), 임금협약 34건(45%) 임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 전체 140건의 협약 중 단일협약 21건(15%), 단체협약 58건(41%), 임금협약 61건(44%) 임을 알 수 있음

다. 교섭 유형(단위사업장별 vs 대각선 vs 공동 vs 연합 vs 통일)

<표 35> 지자체 유형별 노동조합 교섭유형 현황

(단위: 수, %)

구분	소계	단위사업		대각선		공동교섭		연합교섭		통일교섭		대각선 및 연합	
		수	%	수	%	수	%	수	%	수	%	수	%
특·광역시	29	13	45%	3	10%	4	14%	1	3%	0	0%	8	28%
특·광역시도	17	13	76%	0	0%	4	24%	0	0%	0	0%	0	0%
50만이상시	57	53	92%	2	4%	2	4%	0	0%	0	0%	0	0%
50만이하시	49	41	84%	2	4%	4	8%	2	4%	0	0%	0	0%
도농복합시	78	54	69%	7	9%	15	19%	2	3%	0	0%	0	0%
5만이상군	75	43	57%	7	9%	16	21%	4	5%	0	0%	5	7%
5만이하군	76	47	62%	15	20%	13	17%	1	1%	0	0%	0	0%
서울자치구	76	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	45	59%	31	41%
광역시자치구	140	25	18%	1	1%	2	1%	4	3%	0	0%	108	77%
총계	597	289	48%	37	6%	60	10%	14	2%	45	8%	152	25%

○ 상기 지자체 유형별 노동조합 교섭유형 현황을 살펴보면, 총 협약 수 597건 중 단위사업장별 교섭 289건(48%), 대각선 교섭 7건(6%), 공동교섭 60건(10%), 연합교섭 14건(2%), 통일교섭 45건(8%), 대각선 및 연합교섭 152건(25%) 임을 알 수 있음

- 특·광역시의 경우, 전체 29건의 협약 중 단위사업장별 교섭 13건(45%), 대각선 교섭 3건(10%), 공동교섭 4건(14%), 연합교섭 1건(3%), 통일교섭 0건(0%), 대각선 및 연합교섭 8건(28%) 임을 알 수 있고, 특·광역시도의 경우, 전체 17의 협약 중 단위사업장별 교섭 13(76%), 대각선 교섭 0건(0%), 공동교섭 4건(24%), 연합교섭 0건(0%), 통일교섭 0건(0%), 대각선 및 연합교섭 0건(0%) 임을 알 수 있음
- 50만이상시의 경우, 전체 57건의 협약 중 단위사업장별 교섭 53건(92%), 대

- 각선 교섭 2건(4%), 공동교섭 2건(4%), 연합교섭 0건(0%), 통일교섭 0건(0%), 대각선 및 연합교섭 0건(0%) 임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 전체 49건의 협약 중 단위사업장별 교섭 41건(84%), 대각선 교섭 2건(4%), 공동교섭 4건(8%), 연합교섭 2건(4%), 통일교섭 0건(0%), 대각선 및 연합교섭 0건(0%) 임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 전체 78건의 협약 중 단위사업장별 교섭 54건(69%), 대각선 교섭 7건(9%), 공동교섭 15건(19%), 연합교섭 2건(3%), 통일교섭 0건(0%), 대각선 및 연합교섭 0건(0%) 임을 알 수 있음
- 5만이상군의 경우, 전체 75건의 협약 중 단위사업장별 교섭 43건(57%), 대각선 교섭 7건(9%), 공동교섭 16건(21%), 연합교섭 4건(5%), 통일교섭 0건(0%), 대각선 및 연합교섭 5건(7%) 임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 전체 76건의 협약 중 단위사업장별 교섭 47건(62%), 대각선 교섭 15건(20%), 공동교섭 13건(17%), 연합교섭 1건(1%), 통일교섭 0건(0%), 대각선 및 연합교섭 0건(0%) 임을 알 수 있음
 - 서울자치구의 경우, 전체 76건의 협약 중 단위사업장별 교섭 0건(0%), 대각선 교섭 0건(0%), 공동교섭 0건(0%), 연합교섭 0건(0%), 통일교섭 45건(59%), 대각선 및 연합교섭 31건(41%) 임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 전체 140건의 협약 중 단위사업장별 교섭 25건(18%), 대각선 교섭 1건(1%), 공동교섭 2건(1%), 연합교섭 4건(3%), 통일교섭 0건(0%), 대각선 및 연합교섭 108건(77%) 임을 알 수 있음

3. 노사분쟁 현황

가. 노동쟁의 및 부당노동행위(건수, 결과)

<표 36> 지자체 유형별 노사분쟁 현황

(단위: 수)

구분	소계	노동쟁의	부당노동행위
특·광역시	4	4	0
특·광역시도	3	3	0
50만이상시	19	18	1
50만이하시	11	10	1
도농복합시	21	19	2
5만이상군	15	12	3
5만이하군	11	10	1
서울자치구	3	3	0
광역시자치구	11	11	0
총계	98	90	8

- 상기 지자체 유형별 노사분쟁 현황을 살펴보면, 총 노사분쟁 98건 중 노동쟁의 90건(92%), 부당노동행위 8건(8%)임을 알 수 있음
 - 특·광역시의 경우, 총 노사분쟁 4건 중 노동쟁의 4건, 부당노동행위 0건임을 알 수 있고, 특·광역시도의 경우, 총 노사분쟁 3건 중 노동쟁의 3건, 부당노동행위 0건임을 알 수 있음
 - 50만이상시의 경우, 총 노사분쟁 19건 중 노동쟁의 18건, 부당노동행위 1건임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 총 노사분쟁 11건 중 노동쟁의 10건, 부당노동행위 1건임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 총 노사분쟁 21건 중 노동쟁의 19건, 부당노동행위 2건임을 알 수 있음
 - 5만이상군의 경우, 총 노사분쟁 15건 중 노동쟁의 12건, 부당노동행위 3건

- 임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 총 노사분쟁 11건 중 노동쟁의 10건, 부당노동행위 1건임을 알 수 있음
- 서울자치구의 경우, 총 노사분쟁 3건 중 노동쟁의 3건, 부당노동행위 0건임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 총 노사분쟁 11건 중 노동쟁의 11건, 부당노동행위 0건임을 알 수 있음

<표 37> 지자체 유형별 노동쟁의 현황

(단위: 수, %)

구분	노동쟁의 건수	결과							
		노동위원회 조정중재		민·형사 소송 건수		행정 소송 건수		기타 (협의, 기각, 혹은 소송 진행 중)	
특·광역시	4	2	50%	0	0%	0	0%	2	50%
특·광역시도	3	2	67%	0	0%	0	0%	1	33%
50만이상시	18	9	50%	1	6%	1	6%	7	39%
50만이하시	10	6	60%	0	0%	0	0%	4	40%
도농복합시	19	14	74%	0	0%	0	0%	5	26%
5만이상군	12	6	50%	0	0%	1	8%	5	42%
5만이하군	10	7	70%	0	0%	0	0%	3	30%
서울자치구	3	0	0%	0	0%	3	100%	0	0%
광역자치구	11	6	55%	0	0%	0	0%	5	45%
총계	90	52	58%	1	1%	5	6%	32	36%

- 상기 지자체 유형별 노동쟁의 건수와 결과에 대한 현황을 살펴보면, 총 노동쟁의 90건 중 노동위원회 조정중재 52건(58%), 민형사 소송건수 1건(1%), 행정 소송건수 5건(6%), 기타(지자체와 협의, 기각, 혹은 소송 진행 중) 32건(36%)임을 알 수 있음
- 특·광역시의 경우, 총 노사분쟁 4건 중 노동위원회 조정중재 2건(50%), 민

- 형사 소송 건수 0건(0%), 행정 소송건수 0건(0%), 기타 2건(50%)임을 알 수 있고, 특·광역시도의 경우, 총 노사분쟁 3건 중 노동위원회 조정중재 2건(67%), 민형사 소송 건수 0건(0%), 행정 소송건수 0건(0%), 기타 1건(33%)임을 알 수 있음
- 50만이상시의 경우, 총 노사분쟁 18건 중 노동위원회 조정중재 9건(50%), 민형사 소송 건수 1건(6%), 행정 소송건수 1건(6%), 기타 7건(39%)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 총 노사분쟁 10건 중 노동위원회 조정중재 6건(60%), 민형사 소송 건수 0건(0%), 행정 소송건수 0건(0%), 기타 4건(40%)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 총 노사분쟁 19건 중 노동위원회 조정중재 14건(74%), 민형사 소송 건수 0건(0%), 행정 소송건수 0건(0%), 기타 5건(26%)임을 알 수 있음
 - 5만이상군의 경우, 총 노사분쟁 12건 중 노동위원회 조정중재 6건(50%), 민형사 소송 건수 0건(0%), 행정 소송건수 1건(8%), 기타 5건(42%)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 총 노사분쟁 10건 중 노동위원회 조정중재 7건(70%), 민형사 소송 건수 0건(0%), 행정 소송건수 0건(0%), 기타 3건(30%)임을 알 수 있음
 - 서울자치구의 경우, 총 노사분쟁 3건 중 노동위원회 조정중재 0건(0%), 민형사 소송 건수 0건(0%), 행정 소송건수 3건(100%), 기타 0건(0%)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 총 노사분쟁 11건 중 노동위원회 조정중재 6건(55%), 민형사 소송 건수 0건(0%), 행정 소송건수 0건(0%), 기타 5건(45%)임을 알 수 있음

<표 38> 지자체 유형별 부당노동행위 현황

(단위: 수, %)

구분	부당노동행위건수	결과							
		노동위원회 구제		민형사 소송 건수		행정 소송 건수		기타 (기각, 진행 중)	
특·광역시	0	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
특·광역시도	0	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
50만이상시	1	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%
50만이하시	1	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%
도농복합시	2	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
5만이상군	3	2	67%	0	0%	0	0%	1	33%
5만이하군	1	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
서울자치구	0	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
광역시자치구	0	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
총계	8	3	38%	1	13%	1	13%	3	38%

- 상기 지자체 유형별 부당노동행위 건수와 결과에 대한 현황을 살펴보면, 총 부당노동행위 8건 중 노동위원회의 구제 3건(38%), 민형사 소송건수 1건(13%), 행정 소송건수 1건(13%), 기타(기각, 혹은 소송 진행 중) 3건(38%)임을 알 수 있음
- 50만이상시의 경우, 총 부당노동행위 1건 중 노동위원회 구제 1건(100%), 민형사 소송 건수 0건(0%), 행정 소송 건수 0건(0%), 기타 0건(0%)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 총 부당노동행위 1건 중 노동위원회 구제 0건(0%), 민형사 소송 건수 0건(0%), 행정 소송 건수 0건(0%), 기타 1건(100%)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 총 부당노동행위 2건 중 노동위원회 구제 0건(0%), 민형사 소송 건수 0건(0%), 행정 소송 건수 1건(50%), 기타 1건(50%)임을 알 수 있음

- 5만이상군의 경우, 총 부당노동행위 3건 중 노동위원회 구제 2건(67%), 민형사 소송 건수 0건(0%), 행정 소송 건수 1건(50%), 기타 1건(33%)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 총 부당노동행위 1건 중 노동위원회 구제 0건(0%), 민형사 소송 건수 1건(100%), 행정 소송 건수 0건(0%), 기타 0건(0%)임을 알 수 있음

나. 소요비용(자문료, 소송비용, 소계)

<표 39> 지자체 유형별 노사분쟁 소요비용 현황

(단위: 원)

구분	소요비용 소계	자문료	소송비용
특·광역시	183,950,000	183,950,000	0
특·광역시도	1,100,000	1,100,000	0
50만이상시	128,297,230	52,304,000	75,993,230
50만이하시	2,067,337,617	161,190,000	1,906,147,617
도농복합시	152,340,000	125,590,000	26,750,000
5만이상군	200,935,730	198,979,000	1,956,730
5만이하군	262,735,000	246,635,000	16,100,000
서울자치구	66,515,200	43,840,000	22,675,200
광역시자치구	217,814,000	217,814,000	0
총계	3,281,024,777	1,231,402,000	2,049,622,777

- 상기 지자체 유형별 노사분쟁 소요비용 현황을 살펴보면, 총 소요비용 소계 3,281,024,777원 중 자문료 1,231,402,000원(38%), 소송비용 2,049,622,777원(62%)임을 알 수 있음
- 특·광역시의 경우, 총 노사분쟁 소요비용 183,950,000원 중 자문료 183,950,000원, 소송비용 0원임을 알 수 있고, 특·광역시도의 경우, 총 노사

- 분쟁 소요비용 1,100,000원 중 자문료 1,100,000원, 소송비용 0원임을 알 수 있음
- 50만이상시의 경우, 총 노사분쟁 소요비용 128,297,230원 중 자문료 52,304,000원, 소송비용 75,993,230원임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 총 노사분쟁 소요비용 2,067,337,617원 중 자문료 161,190,000원, 소송비용 1,906,147,617원임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 총 노사분쟁 소요비용 152,340,000원 중 자문료 125,590,000원, 소송비용 26,750,000원임을 알 수 있음
 - 5만이상군의 경우, 총 노사분쟁 소요비용 200,935,730원 중 자문료 198,979,000원, 소송비용 1,956,730원임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 총 노사분쟁 소요비용 262,735,000원 중 자문료 246,635,000원, 소송비용 16,100,000원임을 알 수 있음
 - 서울자치구의 경우, 총 노사분쟁 소요비용 66,515,200원 중 자문료 43,840,000원, 소송비용 22,675,200원임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 총 노사분쟁 소요비용 217,814,000원 중 자문료 217,814,000원, 소송비용 0원임을 알 수 있음

제3절 지자체 무기계약직 노동조합 담당인력 현황

<표 40> 지자체 유형별 노무관리 및 단체교섭 담당인력 이원화 현황

(단위: 수)

구분	이원화 지자체 수	일원화 지자체 수	담당인력 없음1)
특·광역시	0	8	0
특·광역시도	0	7	2
50만이상시	2	13	0
50만이하시	6	20	0
도농복합시	7	26	1
5만이상군	8	25	3
5만이하군	17	25	4
서울자치구	11	14	0
광역시자치구	10	33	1
총계	61	171	11

주 1) 노조가 없는 지자체 14곳 중 11곳 노무관리 담당인력 없음(3지역은 담당인력 있음)

- 담당부서의 ‘과’를 기준으로 노무관리 및 단체교섭 담당인력 현황을 분류함
- 상기 지자체 유형별 노무관리 및 단체교섭 담당인력 현황을 살펴보면, 총 243개 지자체 중 노무관리와 단체교섭을 이원화하여 담당하는 지자체 수는 61개, 일원화하여 담당하는 지자체 171개, 노무관리 및 단체교섭 담당인력이 없는 지자체 11개임을 알 수 있음
 - 특·광역시의 경우, 노무관리 및 단체교섭 담당인력이 이원화 되어있는 지자체 수 0개, 일원화되어 있는 지자체 8개, 담당인력이 없는 지자체 0개임을 알 수 있고, 특·광역시도의 경우, 노무관리 및 단체교섭 담당인력이 이원화 되어있는 지자체 수 0개, 일원화되어 있는 지자체 7개, 담당인력이 없는 지자체 2개임을 알 수 있음
 - 50만이상시의 경우, 노무관리 및 단체교섭 담당인력이 이원화 되어있는 지

자체 수 2개, 일원화되어 있는 지자체 13개, 담당인력이 없는 지자체 0개임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 노무관리 및 단체교섭 담당인력이 이원화 되어있는 지자체 수 6개, 일원화되어 있는 지자체 20개, 담당인력이 없는 지자체 0개임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 노무관리 및 단체교섭 담당인력이 이원화 되어있는 지자체 수 7개, 일원화되어 있는 지자체 26개, 담당인력이 없는 지자체 1개임을 알 수 있음

- 5만이상군의 경우, 노무관리 및 단체교섭 담당인력이 이원화 되어있는 지자체 수 8개, 일원화되어 있는 지자체 25개, 담당인력이 없는 지자체 3개임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 노무관리 및 단체교섭 담당인력이 이원화 되어있는 지자체 수 17개, 일원화되어 있는 지자체 25개, 담당인력이 없는 지자체 4개임을 알 수 있음
- 서울자치구의 경우, 노무관리 및 단체교섭 담당인력이 이원화 되어있는 지자체 수 11개, 일원화되어 있는 지자체 14개, 담당인력이 없는 지자체 0개임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 노무관리 및 단체교섭 담당인력이 이원화 되어있는 지자체 수 10개, 일원화되어 있는 지자체 33개, 담당인력이 없는 지자체 1개임을 알 수 있음

1. 노무관리 담당인력

가. 담당팀 수 및 담당인원

<표 41> 지자체 유형별 노무관리 담당인력 현황

(단위: 수, 명)

구분	평균 담당팀	평균 담당인력
특·광역시	2.00	5.00
특·광역시도	0.89	2.11
50만이상시	2.00	4.40
50만이하시	1.42	2.85

구분	평균 담당팀	평균 담당인력
도농복합시	1.41	3.06
5만이상군	1.25	2.97
5만이하군	1.11	2.17
서울자치구	2.20	3.68
광역시자치구	2.07	4.14
전체 지자체	1.57	3.23

- 상기 지자체 유형별 노무관리 담당인력 현황을 살펴보면, 평균 담당팀 1.57개, 평균 담당인력 3.23명임을 알 수 있음
 - 특·광역시의 경우, 평균 담당팀 2.00개, 평균 담당인력 5.00명임을 알 수 있고, 특·광역도의 경우, 평균 담당팀 0.89개, 평균 담당인력 2.11명임을 알 수 있음
 - 50만이상시의 경우, 평균 담당팀 2.00개, 평균 담당인력 4.40명임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 담당팀 1.42개, 평균 담당인력 2.85명임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 평균 담당팀 1.41개, 평균 담당인력 3.06명임을 알 수 있음
 - 5만이상군의 경우, 평균 담당팀 1.25개, 평균 담당인력 2.97명임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 담당팀 1.11개, 평균 담당인력 2.17명임을 알 수 있음
 - 서울자치구의 경우, 평균 담당팀 2.20개, 평균 담당인력 3.68명임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 담당팀 2.07개, 평균 담당인력 4.14명임을 알 수 있음

나. 직렬 및 직급

<표 42> 지자체 유형별 노무관리 직급 현황

(단위: 수, %)

구분	소계	9급		8급		7급		6급		5급		기타1) (임기제)	
		수	%	수	%	수	%	수	%	수	%	수	%
특·광역시	40	0	0%	0	0%	7	18%	14	34%	13	33%	6	15%
특·광역시도	19	0	0%	0	0%	2	11%	10	52%	5	26%	2	11%
50만이상시	66	1	2%	3	4%	20	30%	33	50%	2	3%	7	11%
50만이하시	74	0	0%	6	8%	25	34%	38	52%	1	1%	4	5%
도농복합시	104	3	3%	6	6%	34	32%	54	52%	4	4%	3	3%
5만이상군	107	3	3%	13	12%	44	41%	45	42%	2	2%	0	0%
5만이하군	100	4	4%	13	13%	27	27%	50	50%	5	5%	1	1%
서울자치구	92	6	7%	11	12%	35	38%	38	41%	2	2%	0	0%
광역시자치구	182	8	4%	29	16%	57	31%	87	48%	1	1%	0	0%
총계	784	25	3%	79	10%	244	31%	365	47%	35	4%	23	3%

주 1) 기타 총 23명중 임기제22명, 무기계약직1명

- 상기 지자체 유형별 노무관리 담당인력 직급 현황을 살펴보면, 총 담당인력 784명중 9급 25명(3%), 8급 79(10%), 7급 244명(31%), 6급 365명(47%), 5급 35명(4%), 기타(임기제, 무기계약직 등) 23명(3%)임을 알 수 있음
- 특·광역시의 경우, 총 노무관리 담당인력 40명중 9급 0명(0%), 8급 0명(0%), 7급 7명(18%), 6급 14명(34%), 5급 13명(33%), 기타 6명(15%)임을 알 수 있고, 특·광역시도의 경우, 총 노무관리 담당인력 19명중 9급 0명(0%), 8급 0명(0%), 7급 2명(11%), 6급 10명(52%), 5급 5명(26%), 기타 2명(11%)임을 알 수 있음
 - 50만이상시의 경우, 총 노무관리 담당인력 66명중 9급 1명(2%), 8급 3명(4%), 7급 20명(30%), 6급 33명(50%), 5급 2명(3%), 기타 7명(11%)임을 알

수 있고, 50만이하시의 경우, 총 노무관리 담당인력 74명중 9급 0명(0%), 8급 6명(8%), 7급 25명(34%), 6급 38명(52%), 5급 1명(1%), 기타 4명(5%)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 총 노무관리 담당인력 104명중 9급 3명(3%), 8급 6명(6%), 7급 34명(32%), 6급 54명(52%), 5급 4명(4%), 기타 3명(3%)임을 알 수 있음

- 5만이상군의 경우, 총 노무관리 담당인력 107명중 9급 3명(3%), 8급 13명(12%), 7급 44명(41%), 6급 45명(42%), 5급 2명(2%), 기타 0명(0%)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 총 노무관리 담당인력 100명중 9급 4명(4%), 8급 13명(13%), 7급 27명(27%), 6급 50명(50%), 5급 5명(5%), 기타 1명(1%)임을 알 수 있음
- 서울자치구의 경우, 총 노무관리 담당인력 92명중 9급 6명(7%), 8급 11명(12%), 7급 35명(38%), 6급 38명(41%), 5급 2명(2%), 기타 0명(0%)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 총 노무관리 담당인력 182명중 9급 8명(4%), 8급 29명(16%), 7급 57명(31%), 6급 87명(48%), 5급 1명(1%), 기타 0명(0%)임을 알 수 있음

<표 43> 지자체 유형별 노무관리 직렬 현황

(단위: 수, %)

구분	행정		환경		보건		시설		공업		사회 복지		관리 운영		임기제		기타	
	수	%	수	%	수	%	수	%	수	%	수	%	수	%	수	%	수	%
특·광역시	33	82%	1	3%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	6	15%	0	0%
특·광역시도	17	89%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	11%	0	0%
50만이상시	51	76%	1	2%	0	0%	0	0%	3	5%	1	2%	3	5%	7	10%	0	0%
50만이하시	54	73%	9	12%	2	3%	3	4%	2	3%	0	0%	0	0%	4	5%	0	0%
도농복합시	79	75%	9	9%	1	1%	7	7%	3	3%	0	0%	0	0%	3	3%	2	2%
5만이상군	87	80%	7	7%	1	1%	5	5%	2	2%	2	2%	0	0%	0	0%	3	3%
5만이하군	86	86%	7	7%	0	0%	4	4%	1	1%	0	0%	1	1%	1	1%	0	0%
서울자치구	83	90%	0	0%	0	0%	5	5%	1	1%	0	0%	2	2%	0	0%	1	1%
광역자치구	141	76%	9	5%	1	1%	1	1%	7	4%	15	8%	1	1%	0	0%	7	4%
총계	631	80%	43	5%	5	1%	25	3%	19	2%	18	2%	7	1%	23	3%	13	2%

- 상기 지자체 유형별 노무관리 담당인력 직렬 현황을 살펴보면, 총 담당인력 784명중 행정 631명(80%), 환경 43명(5%), 보건 5명(1%), 시설 25명(3%), 공업 19명(2%), 사회복지 18명(2%), 관리운영 7명(1%), 임기제 23명(3%), 기타 13명(2%)임을 알 수 있음
- 특·광역시외의 경우, 총 담당인력 40명중 행정 33명(82%), 환경 1명(3%), 보건 0명(0%), 시설 0명(0%), 공업 0명(0%), 사회복지 0명(0%), 관리운영 0명(0%), 임기제 6명(15%), 기타 0명(0%)임을 알 수 있고, 특·광역시의 경우, 총 담당인력 19명중 행정 17명(89%), 환경 0명(0%), 보건 0명(0%), 시설 0명(0%), 공업 0명(0%), 사회복지 0명(0%), 관리운영 0명(0%), 임기제 2명(11%), 기타 0명(0%)임을 알 수 있음
 - 50만이상시의 경우, 총 담당인력 66명중 행정 51명(76%), 환경 1명(2%), 보건 0명(0%), 시설 0명(0%), 공업 3명(5%), 사회복지 1명(2%), 관리운영 3명(5%), 임기제 7명(10%), 기타 0명(0%)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 총 담당인력 74명중 행정 54명(73%), 환경 9명(12%), 보건 2명(3%), 시설 3명(4%), 공업 2명(3%), 사회복지 0명(0%), 관리운영 0명(0%), 임기제 4명(5%), 기타 0명(0%)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 총 담당인력 104명중 행정 79명(75%), 환경 9명(9%), 보건 1명(1%), 시설 7명(7%), 공업 3명(3%), 사회복지 0명(0%), 관리운영 0명(0%), 임기제 3명(3%), 기타 2명(2%)임을 알 수 있음
 - 5만이상군의 경우, 총 담당인력 107명중 행정 87명(80%), 환경 7명(7%), 보건 1명(1%), 시설 5명(5%), 공업 2명(2%), 사회복지 2명(2%), 관리운영 0명(0%), 임기제 0명(0%), 기타 3명(3%)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 총 담당인력 100명중 행정 86명(86%), 환경 7명(7%), 보건 0명(0%), 시설 4명(4%), 공업 1명(1%), 사회복지 0명(0%), 관리운영 1명(1%), 임기제 1명(1%), 기타 0명(0%)임을 알 수 있음
 - 서울자치구의 경우, 총 담당인력 92명중 행정 83명(90%), 환경 0명(0%), 보건 0명(0%), 시설 5명(5%), 공업 1명(1%), 사회복지 0명(0%), 관리운영 2명

(2%), 임기제 0명(0%), 기타 1명(1%)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 총 담당인력 182명중 행정 141명(76%), 환경 9명(5%), 보건 1명(1%), 시설 1명(1%), 공업 7명(4%), 사회복지 15명(8%), 관리운영 1명(1%), 임기제 0명(0%), 기타 7명(4%)임을 알 수 있음

다. 관련교육 이수인원 및 교육시간

<표 44> 지자체 유형별 노무관리 관련교육 현황

(단위: 명, 시간)

구분	평균 관련교육 이수인원	평균 교육시간
특·광역시	1.00	23.50
특·광역시도	1.00	25.11
50만이상시	1.20	24.17
50만이하시	0.42	27.00
도농복합시	0.47	22.13
5만이상군	0.36	18.85
5만이하군	0.26	19.17
서울자치구	0.56	9.43
광역시자치구	0.43	8.74
전체 지자체	0.49	18.94

- 상기 지자체 유형별 노무관리 관련교육 현황을 살펴보면, 평균 관련교육 이수인원 0.49명, 평균 교육시간 18.94시간임을 알 수 있음
 - 특·광역시의 경우, 평균 노무관리 관련교육 이수인원 1.00명, 평균 교육시간 23.50시간임을 알 수 있고, 특·광역시도의 경우, 평균 노무관리 관련교육 이수인원 1.00명, 평균 교육시간 25.11시간임을 알 수 있음
 - 50만이상시의 경우, 평균 노무관리 관련교육 이수인원 1.20명, 평균 교육시

간 24.17시간임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 노무관리 관련교육 이수인원 0.42명, 평균 교육시간 27.00시간임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 평균 노무관리 관련교육 이수인원 0.47명, 평균 교육시간 22.13시간임을 알 수 있음

- 5만이상군의 경우, 평균 노무관리 관련교육 이수인원 0.36명, 평균 교육시간 18.85시간임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 노무관리 관련교육 이수인원 0.26명, 평균 교육시간 19.17시간임을 알 수 있음
- 서울자치구의 경우, 평균 노무관리 관련교육 이수인원 0.56명, 평균 교육시간 9.43시간임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 노무관리 관련교육 이수인원 0.43명, 평균 교육시간 8.74시간임을 알 수 있음

2. 단체교섭 담당인력

가. 담당팀 수 및 담당인원

<표 45> 지자체 유형별 단체교섭 담당인력 현황

(단위: 수, 명)

구분	평균 담당팀	평균 담당인력
특·광역시	2.00	4.75
특·광역시도	0.89	2.00
50만이상시	1.87	4.20
50만이하시	1.38	2.77
도농복합시	1.44	3.09
5만이상군	1.22	2.64
5만이하군	1.28	2.57
서울자치구	1.08	1.88
광역자치구	1.77	3.34
전체 지자체	1.42	2.89

- 상기 지자체 유형별 단체교섭 담당인력 현황을 살펴보면, 평균 담당팀 1.42개, 평균 담당인력 2.89명임을 알 수 있음
 - 특·광역시시의 경우, 평균 담당팀 2.00개, 평균 담당인력 4.75명임을 알 수 있고, 특·광역도의 경우, 평균 담당팀 0.89개, 평균 담당인력 2.00명임을 알 수 있음
 - 50만이상시의 경우, 평균 담당팀 1.87개, 평균 담당인력 4.20명임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 담당팀 1.38개, 평균 담당인력 2.77명임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 평균 담당팀 1.44개, 평균 담당인력 3.09명임을 알 수 있음
 - 5만이상군의 경우, 평균 담당팀 1.22개, 평균 담당인력 2.64명임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 담당팀 1.28개, 평균 담당인력 2.57명임을 알 수 있음
 - 서울자치구의 경우, 평균 담당팀 1.08개, 평균 담당인력 1.88명임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 담당팀 1.77개, 평균 담당인력 3.34명임을 알 수 있음

나. 직렬 및 직급

<표 46> 지자체 유형별 단체교섭 직급 현황

(단위: 수, %)

구분	소계	9급		8급		7급		6급		5급		기타1) (임기제)	
		수	%	수	%	수	%	수	%	수	%	수	%
특·광역시	38	0	0%	0	0%	5	13%	13	34%	14	37%	6	16%
특·광역도	18	0	0%	0	0%	2	11%	9	50%	5	28%	2	11%
50만이상시	63	0	0%	4	6%	17	27%	33	52%	2	3%	7	11%
50만이하시	72	0	0%	4	6%	27	38%	35	48%	1	1%	5	7%
도농복합시	105	2	2%	3	3%	37	35%	55	52%	5	5%	3	3%
5만이상군	107	3	3%	13	12%	44	41%	45	42%	2	2%	0	0%
5만이하군	100	4	4%	13	13%	27	27%	50	50%	5	5%	1	1%
서울자치구	92	6	7%	11	12%	35	38%	38	41%	2	2%	0	0%
광역자치구	147	4	3%	19	13%	42	29%	78	52%	4	3%	0	0%
총계	742	19	3%	67	9%	236	32%	356	48%	40	5%	24	3%

주 1) 기타: 총 24명중 임기제20명, 무기계약직1명, 청원경찰3명

- 상기 지자체 유형별 단체교섭 담당인력 직급 현황을 살펴보면, 총 담당인력 742명중 9급 19명(3%), 8급 67(9%), 7급 236명(32%), 6급 356명(48%), 5급 40명(5%), 기타(임기제, 무기계약직, 청원경찰) 24명(3%)임을 알 수 있음
- 특·광역시외의 경우, 총 노무관리 담당인력 38명 중 9급 0명(0%), 8급 0명(0%), 7급 5명(13%), 6급 13명(34%), 5급 14명(37%), 기타 6명(16%)임을 알 수 있고, 특·광역시의 경우, 총 노무관리 담당인력 18명 중 9급 0명(0%), 8급 0명(0%), 7급 2명(11%), 6급 9명(50%), 5급 5명(28%), 기타 2명(11%)임을 알 수 있음
 - 50만이상시의 경우, 총 노무관리 담당인력 63명 중 9급 0명(0%), 8급 4명(6%), 7급 17명(27%), 6급 33명(52%), 5급 2명(3%), 기타 7명(11%)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 총 노무관리 담당인력 72명 중 9급 0명(0%), 8급 4명(6%), 7급 27명(38%), 6급 38명(48%), 5급 1명(1%), 기타 5명(7%)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 총 노무관리 담당인력 105명 중 9급 2명(2%), 8급 3명(3%), 7급 37명(35%), 6급 55명(52%), 5급 5명(5%), 기타 3명(3%)임을 알 수 있음
 - 5만이상군의 경우, 총 노무관리 담당인력 107명 중 9급 3명(3%), 8급 13명(12%), 7급 44명(41%), 6급 45명(42%), 5급 2명(2%), 기타 0명(0%)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 총 노무관리 담당인력 100명 중 9급 4명(4%), 8급 13명(13%), 7급 27명(27%), 6급 50명(50%), 5급 5명(5%), 기타 1명(1%)임을 알 수 있음
 - 서울자치구의 경우, 총 노무관리 담당인력 92명 중 9급 6명(7%), 8급 11명(12%), 7급 35명(38%), 6급 38명(41%), 5급 2명(2%), 기타 0명(0%)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 총 노무관리 담당인력 147명 중 9급 4명(3%), 8급 19명(13%), 7급 42명(29%), 6급 78명(52%), 5급 4명(3%), 기타 0명(0%)임을 알 수 있음

<표 47> 지자체 유형별 단체교섭 직렬 현황

(단위: 수, %)

구분	행정		환경		보건		시설		공업		사회 복지		관리 운영		임기제		기타	
특·광역시	31	82%	1	3%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	6	15%	0	0%
특·광역시도	16	89%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	11%	0	0%
50만이상시	49	78%	1	2%	0	0%	0	0%	3	5%	1	2%	1	2%	7	11%	1	2%
50만이하시	58	81%	6	8%	0	0%	1	1%	2	3%	0	0%	0	0%	5	7%	0	0%
도농복합시	78	74%	10	10%	1	1%	8	8%	3	3%	0	0%	0	0%	3	3%	2	2%
5만이상군	87	81%	7	7%	1	1%	5	5%	2	2%	2	2%	0	0%	0	0%	3	3%
5만이하군	86	86%	7	7%	0	0%	4	4%	1	1%	0	0%	1	1%	1	1%	0	0%
서울자치구	83	90%	0	0%	0	0%	5	5%	1	1%	0	0%	2	2%	0	0%	1	1%
광역시자치구	124	84%	9	6%	1	1%	0	0%	0	0%	12	8%	1	1%	0	0%	0	0%
총계	612	82%	41	6%	3	0%	23	3%	12	2%	15	2%	5	1%	24	3%	7	1%

○ 상기 지자체 유형별 단체교섭 담당인력 직렬 현황을 살펴보면, 총 담당인력 742명 중 행정 612명(82%), 환경 41명(6%), 보건 3명(0%), 시설 23명(3%), 공업 12명(2%), 사회복지 15명(2%), 관리운영 5명(1%), 임기제 24명(3%), 기타 7명(1%)임을 알 수 있음

- 특·광역시의 경우, 총 담당인력 38명중 행정 31명(82%), 환경 1명(3%), 보건 0명(0%), 시설 0명(0%), 공업 0명(0%), 사회복지 0명(0%), 관리운영 0명(0%), 임기제 6명(15%), 기타 0명(0%)임을 알 수 있고, 특·광역시도의 경우, 총 담당인력 18명중 행정 16명(89%), 환경 0명(0%), 보건 0명(0%), 시설 0명(0%), 공업 0명(0%), 사회복지 0명(0%), 관리운영 0명(0%), 임기제 2명(11%), 기타 0명(0%)임을 알 수 있음

- 50만이상시의 경우, 총 담당인력 63명중 행정 49명(78%), 환경 1명(2%), 보건 0명(0%), 시설 0명(0%), 공업 3명(5%), 사회복지 1명(2%), 관리운영 1명(2%), 임기제 7명(11%), 기타 0명(0%)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 총 담당인력 72명중 행정 58명(81%), 환경 6명(8%), 보건 0명(0%), 시설 1

- 명(1%), 공업 2명(3%), 사회복지 0명(0%), 관리운영 0명(0%), 임기제 5명(7%), 기타 0명(0%)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 총 담당인력 105명중 행정 78명(74%), 환경 10명(10%), 보건 1명(1%), 시설 8명(8%), 공업 3명(3%), 사회복지 0명(0%), 관리운영 0명(0%), 임기제 3명(3%), 기타 2명(2%)임을 알 수 있음
- 5만이상군의 경우, 총 담당인력 107명중 행정 87명(80%), 환경 7명(7%), 보건 1명(1%), 시설 5명(5%), 공업 2명(2%), 사회복지 2명(2%), 관리운영 0명(0%), 임기제 0명(0%), 기타 3명(3%)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 총 담당인력 100명중 행정 86명(86%), 환경 7명(7%), 보건 0명(0%), 시설 4명(4%), 공업 1명(1%), 사회복지 0명(0%), 관리운영 1명(1%), 임기제 1명(1%), 기타 0명(0%)임을 알 수 있음
 - 서울자치구의 경우, 총 담당인력 92명중 행정 83명(90%), 환경 0명(0%), 보건 0명(0%), 시설 5명(5%), 공업 1명(1%), 사회복지 0명(0%), 관리운영 2명(2%), 임기제 0명(0%), 기타 1명(1%)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 총 담당인력 147명중 행정 124명(84%), 환경 9명(6%), 보건 1명(1%), 시설 1명(1%), 공업 7명(4%), 사회복지 12명(8%), 관리운영 1명(1%), 임기제 0명(0%), 기타 0명(0%)임을 알 수 있음

다. 관련교육 이수인원 및 교육시간

<표 48> 지자체 유형별 단체교섭 관련교육 현황

(단위: 수, 명)

구분	평균 관련교육 이수인원	평균 교육시간
특·광역시	0.87	26.00
특·광역시도	1.00	25.11
50만이상시	1.27	24.00
50만이하시	0.73	17.53

구분	평균 관련교육 이수인원	평균 교육시간
도농복합시	0.76	32.46
5만이상군	0.40	27.64
5만이하군	0.50	18.30
서울자치구	0.20	18.60
광역시자치구	0.56	11.38
전체 지자체	0.61	22.02

- 상기 지자체 유형별 단체교섭 관련교육 현황을 살펴보면, 평균 관련교육 이수인원 0.61명, 평균 교육시간 22.02시간임을 알 수 있음
- 특·광역시의 경우, 평균 단체교섭 관련교육 이수인원 0.87명, 평균 교육시간 26.00시간임을 알 수 있고, 특·광역도의 경우, 평균 단체교섭 관련교육 이수인원 1.00명, 평균 교육시간 25.11시간임을 알 수 있음
 - 50만이상시의 경우, 평균 단체교섭 관련교육 이수인원 1.27명, 평균 교육시간 24.00시간임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 평균 단체교섭 관련교육 이수인원 0.73명, 평균 교육시간 17.53시간임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 평균 단체교섭 관련교육 이수인원 0.76명, 평균 교육시간 32.46시간임을 알 수 있음
 - 5만이상군의 경우, 평균 단체교섭 관련교육 이수인원 0.40명, 평균 교육시간 27.64시간임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 평균 단체교섭 관련교육 이수인원 0.50명, 평균 교육시간 18.30시간임을 알 수 있음
 - 서울자치구의 경우, 평균 단체교섭 관련교육 이수인원 0.20명, 평균 교육시간 18.60시간임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 평균 단체교섭 관련교육 이수인원 0.56명, 평균 교육시간 11.38시간임을 알 수 있음

제4절 소결

1. 지자체 무기계약 인력

- 지자체 무기계약 인력 현황 조사 결과에 따르면, 전체인력 현황 426,830명 중 공무원 298,428명, 무기계약직 59,759명, 기간제 61,675명, 청원경찰 6,968명임을 알 수 있음
 - 이 중 전체인력 대비 평균 비공무원 인력비율은 32.74%, 전체인력 대비 평균 무기계약직 인력비율 15.06%, 전체인력 대비 평균 기간제 인력비율 16.08%, 전체인력 대비 청원경찰 인력비율은 1.59%임을 알 수 있음
 - 지자체 유형별 전체인력 대비 평균 비공무원 인력비율이 가장 큰 지자체 유형은 37.66%의 5만이상군, 무기계약직 인력비율이 가장 큰 지자체 유형은 18.73%의 5만이하군, 기간제 인력비율이 가장 큰 지자체 유형은 20.12%의 5만이상군, 청원경찰 인력비율이 가장 큰 지자체 유형은 2.16%의 특·광역시임을 알 수 있음
 - 이 중 전체인력대비 평균 무기계약직 인력비율이 15.06%임에 따라 각 지자체 유형별 평균 무기계약직 인력비율을 살펴보면, 50만이상시는 16.94%, 50만이하시는 16.83%, 도농복합시는 15.68%, 5만이상군은 18.73로 전체평균 보다 높은 무기계약직 인력비율을 차지하고 있음을 알 수 있음
- 한편, 지자체 무기계약직 근로자를 행정보조원, 단순노무원, 환경미화원, 도로보수원 4개의 직종으로 구분한 조사 결과에 따르면, 전체 평균 행정보조원 78.07명, 단순노무원 86.85명, 환경미화원 66.68명, 도로보수원 13.52명임을 알 수 있음
 - 이 중 전체 무기계약직 대비 평균 행정보조원 인력비율은 29.47%, 단순노무원 인력비율은 32.43%, 환경미화원 인력비율 30.95%, 도로보수원 인력비율 6.62%로 단순노무원 형태의 인력이 가장 많음을 알 수 있음

- 주요 소속기관별 무기계약 인력 현황의 경우, 평균 본청소속 118.10명, 본부/사업소소속 48.76명, 직속기관(농업기술, 보건 등)소속 35.65명, 하부행정기관(일반구, 읍면동 등)소속 40.77명, 의회소속 2.78명임을 알 수 있음
 - 이 중 전체 무기계약직 대비 평균 본청 무기계약직 인력비율은 57.04%, 본부/사업소 인력비율 14.14%, 직속기관 인력비율 14.19%, 하부행정기관 인력비율 13.34%, 의회 인력비율 1.14%로 본청 소속의 무기계약직 인력이 가장 많음을 알 수 있음
- 결국, 각 지자체의 경우, 공무원뿐만 아니라 다양한 많은 민간지원인력이 구성되어 있는 가운데, 지자체 민간노동조합을 형성하는 핵심인력인 무기계약직의 규모가 작지 않은 것으로 판단됨. 때문에 무기계약직 인력 현황 중 현재 노동조합 가입현황, 조합수와 같은 조직률과 그에 따른 영향력을 파악해야 할 필요가 있음

2. 지자체 무기계약직 노동조합

- 지자체 무기계약직 노동조합 수 및 조합원 현황 조사 결과에 따르면, 전체 노동조합 수 428개, 노동조합 조합원 38,920명임을 알 수 있음
 - 이 중 각 지자체에 해당하는 평균 무기계약직 노동조합 수 1.76개, 평균 노동조합원은 160.83명으로 대부분의 지자체에 무기계약직 노동조합이 형성되어 있으며 가입 조합원 또한 큰 숫자를 차지하고 있음
 - 각 지자체별 전체 무기계약 인력 대비 노동조합 조합원 비율 현황의 경우, 평균 노동조합 조합원 비율이 66.60%로 평균적으로 지자체 무기계약 근로자 중 반 이상이 노동조합에 가입하고 있으며, 무기계약 근로자 가입률이 100%인 지자체도 꽤 비중을 차지하고 있음을 알 수 있음
- 한편, 무기계약직 노동조합의 상급단체 유형을 보면, 총 428개의 노동조합 중 개별노동조합 39개, 민주노총 237개, 한국노총 152개임을 알 수 있음
 - 상급단체 유형을 비율로 보면, 개별노동조합 9%, 민주노총 55%, 한국노총 36%로 민주노총 상급단체 유형이 가장 많은 비중을 차지하고 있음을 알 수 있음

- 노동조합 협약 유형의 경우, 총 597건의 협약 중 단일형태의 협약 8%, 별도협약의 단체협약 46%, 별도협약의 임금협약 46%로 대부분 단체, 임금 단일형태로 교섭이 이루어지고 있음
- 노동조합 교섭유형의 경우, 총 597건의 협약 단위사업장별 교섭은 48%, 대각선교섭 6%, 공동교섭 10%, 연합교섭 2%, 통일교섭 8%, 대각선 및 연합교섭 25%로 대부분 단위사업장별 교섭 형태를 보이고 있음
- 결국, 각 지자체 무기계약직 노동조합의 경우, 조합수가 적지 않을 뿐만 아니라, 노동조합 조직률도 낮지 않다고 판단되는 바, 지자체 노사관계에 적지 않은 영향력을 행사 할 수 있는 실정임
- 게다가 이 같은 무기계약 노동조합 상당수가 민주노총, 한국노총 등 상급단체에 가입되어 전문적인 노동조합활동에 대한 지원을 받아 지자체에 대응하는 단체교섭에 나서고 있어, 단위사업장별 교섭유형 외, 대각선교섭, 공동교섭, 연합교섭, 통일교섭, 대각선 및 연합교섭의 혼합형태 등 다양한 형태의 교섭유형이 나타나고 있음

3. 지자체 무기계약직 노동조합 담당인력

- 지자체 유형별 노무관리 및 단체교섭 담당인력 현황 조사결과에 따르면, 노무관리 담당인력의 경우, 각 지자체별 평균 담당 팀 1.57개, 평균 담당인력 3.23명임을 알 수 있음
- 담당인력 직급의 경우, 총 노무관리 담당인력 784명 중 9급 3%, 8급 10%, 7급 31%, 6급 47%, 5급 4%, 기타(임기제 등) 3%로 6급 담당자가 가장 많음을 알 수 있음
- 담당인력 직렬의 경우, 행정 80%, 환경 5%, 보건 1%, 시설 3%, 공업 2%, 사회복지 2%, 관리운영 1%, 임기제 3%, 기타 2%로 행정 직렬의 담당자가 가장 많음을 알 수 있음

- 노무관리 관련교육 현황의 경우, 평균 관련교육 이수인원은 각 지자체별 0.49명, 평균 교육시간은 18.94시간임을 알 수 있음
- 단체교섭 담당인력의 경우, 각 지자체별 평균 담당 팀 1.42개, 평균 담당인력 2.89명임을 알 수 있음
 - 담당인력 직급의 경우, 총 노무관리 담당인력 742명 중 9급 3%, 8급 9%, 7급 32%, 6급 48%, 5급 5%, 기타(임기제 등) 3%로 6급 담당자가 가장 많음을 알 수 있음
 - 담당인력 직렬의 경우, 행정 82%, 환경 6%, 보건 0%, 시설 3%, 공업 2%, 사회복지 2%, 관리운영 1%, 임기제 3%, 기타 1%로 행정 직렬의 담당자가 가장 많음을 알 수 있음
 - 이 중 단체교섭 관련교육 현황의 경우, 평균 관련교육 이수인원은 각 지자체별 0.61명, 평균 교육시간은 22.02시간임을 알 수 있음
- 결국, 일부 지자체의 경우 노무사경력의 전문가 내지 일반임기제 공무원이 무기계약직 노동조합 관련 업무를 수행하지만, 대부분 지자체 무기계약직 노동조합 담당인력은 관련교육이 부족한 순환 보직되는 행정 직렬의 일반직인 공무원인 바, 노동조합 관련 전문성이 지자체 무기계약직 노동조합에 비해 현격히 부족하여 단체교섭에 있어 상당한 어려움을 겪고 있는 것으로 판단됨



제 4 장

지자체 무기계약직 노동조합 관련 설문조사

제1절 조사결과

제2절 소결

KRILA

제 4 장

지자체 무기계약직 노동조합 관련
설문조사

제1절 조사결과

1. 담당유형

<표 49> 지자체 유형별 근로자노동조합 업무담당자 유형 현황

(단위: 빈도, %)

구분	노무업무를 거의 한 적이 없는 (대략 1년 미만) 일반공무원		노무업무 경력이 대략 1년 이상 되는 일반공무원		노무사 자격이나 관련 민간경력이 있는 일반공무원		노무사 자격이나 관련 민간경력이 있는 전문임기제 공무원	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
특·광역시	2	25%	2	25%	1	13%	3	38%
특·광역시도	4	44%	1	11%	0	0%	4	44%
50만이상시	1	7%	3	21%	0	0%	10	71%
50만이하시	16	62%	6	23%	0	0%	4	15%
도농복합시	14	42%	13	39%	1	3%	5	15%
5만이상군	12	34%	22	63%	0	0%	1	3%
5만이하군	23	51%	22	49%	0	0%	0	0%
서울자치구	19	76%	6	24%	0	0%	0	0%
광역시자치구	32	73%	12	27%	0	0%	0	0%
총계	124	56%	87	31%	2	1%	27	12%

주 1) 응답률 99%(전체 243중 240응답, 3무응답)

- 상기 지자체 유형별 근로자노동조합 업무담당자 설문 결과를 살펴보면, 전체 243개 지자체중 노무업무를 거의 한 적이 없는 일반공무원 124명(56%), 노무업무 경력이 대략 1년 이상 되는 일반공무원 87명(31%), 노무사 자격

이나 관련 민간경력이 있는 일반공무원 2명(1%), 노무사 자격이나 관련 민간경력이 있는 전문임기제 공무원 27명(12%)임을 알 수 있음

- 특·광역시외의 경우, 노무업무를 거의 한 적이 없는 일반공무원 2명(25%), 노무업무 경력이 대략 1년 이상 되는 일반공무원 2명(25%), 노무사 자격이나 관련 민간경력이 있는 일반공무원 1명(13%), 노무사 자격이나 관련 민간경력이 있는 전문임기제 공무원 3명(38%)임을 알 수 있고, 특·광역시의 경우, 노무업무를 거의 한 적이 없는 일반공무원 4명(44%), 노무업무 경력이 대략 1년 이상 되는 일반공무원 1명(11%), 노무사 자격이나 관련 민간경력이 있는 일반공무원 0명(0%), 노무사 자격이나 관련 민간경력이 있는 전문임기제 공무원 4명(44%)임을 알 수 있음
- 50만이상시의 경우, 노무업무를 거의 한 적이 없는 일반공무원 1명(7%), 노무업무 경력이 대략 1년 이상 되는 일반공무원 3명(21%), 노무사 자격이나 관련 민간경력이 있는 일반공무원 0명(0%), 노무사 자격이나 관련 민간경력이 있는 전문임기제 공무원 10명(71%)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 노무업무를 거의 한 적이 없는 일반공무원 16명(62%), 노무업무 경력이 대략 1년 이상 되는 일반공무원 6명(23%), 노무사 자격이나 관련 민간경력이 있는 일반공무원 0명(0%), 노무사 자격이나 관련 민간경력이 있는 전문임기제 공무원 4명(15%)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 노무업무를 거의 한 적이 없는 일반공무원 14명(42%), 노무업무 경력이 대략 1년 이상 되는 일반공무원 13명(39%), 노무사 자격이나 관련 민간경력이 있는 일반공무원 1명(3%), 노무사 자격이나 관련 민간경력이 있는 전문임기제 공무원 5명(15%)임을 알 수 있음
- 5만이상군의 경우, 노무업무를 거의 한 적이 없는 일반공무원 12명(34%), 노무업무 경력이 대략 1년 이상 되는 일반공무원 22명(63%), 노무사 자격이나 관련 민간경력이 있는 일반공무원 0명(0%), 노무사 자격이나 관련 민간경력이 있는 전문임기제 공무원 1명(3%)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 노무업무를 거의 한 적이 없는 일반공무원 23명(51%), 노무업무 경력이 대략 1년 이상 되는 일반공무원 22명(49%), 노무사 자격이나 관련 민간경

력이 있는 일반공무원 0명(0%), 노무사 자격이나 관련 민간경력이 있는 전문임기제 공무원 0명(0%)임을 알 수 있음

- 서울자치구의 경우, 노무업무를 거의 한 적이 없는 일반공무원 19명(76%), 노무업무 경력이 대략 1년 이상 되는 일반공무원 6명(24%), 노무사 자격이나 관련 민간경력이 있는 일반공무원 0명(0%), 노무사 자격이나 관련 민간경력이 있는 전문임기제 공무원 0명(0%)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 노무업무를 거의 한 적이 없는 일반공무원 32명(73%), 노무업무 경력이 대략 1년 이상 되는 일반공무원 12명(27%), 노무사 자격이나 관련 민간경력이 있는 일반공무원 0명(0%), 노무사 자격이나 관련 민간경력이 있는 전문임기제 공무원 0명(0%)임을 알 수 있음

2. 외부자문

<표 50> 지자체 유형별 노무관리 내지 단체교섭 외부자문 빈도 현황

(단위: 빈도, %)

구분	전혀 없음		상황에 따라 약간		상황발생별		거의 상시적으로		전적으로 의존	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
특·광역시	1	13%	2	25%	4	50%	1	13%	0	0%
특·광역시도	0	0%	6	67%	2	22%	0	0%	1	11%
50만이상시	2	14%	6	43%	5	36%	1	7%	0	0%
50만이하시	3	12%	3	12%	18	69%	2	8%	0	0%
도농복합시	7	21%	14	42%	10	30%	2	6%	0	0%
5만이상군	7	19%	5	14%	17	47%	7	19%	0	0%
5만이하군	9	20%	10	22%	22	49%	4	9%	0	0%
서울자치구	5	20%	9	36%	9	36%	2	8%	0	0%
광역자치구	13	30%	13	30%	16	36%	2	5%	0	0%
총계	47	20%	68	28%	103	43%	21	9%	1	0%

주 1) 응답률 99%(전체 243중 240응답, 3무응답)

- 상기 지자체 유형별 노무관리 내지 단체교섭 외부자문 빈도 현황 설문 결과를 살펴보면, 전체 243개 지자체중 ‘전혀 없음’ 47개(20%), ‘상황에 따라 약간’ 68개(28%), ‘상황발생별’ 103개(43%), ‘거의 상시적으로’ 21개(9%), ‘전적으로 의존’ 1개(0%)임을 알 수 있음
- 특·광역시외의 경우, ‘전혀 없음’ 1개(13%), ‘상황에 따라 약간’ 2개(25%), ‘상황발생별’ 4개(50%), ‘거의 상시적으로’ 1개(13%), ‘전적으로 의존’ 0개(0%)임을 알 수 있고, 특·광역도의 경우, ‘전혀 없음’ 0개(0%), ‘상황에 따라 약간’ 6개(67%), ‘상황발생별’ 2개(22%), ‘거의 상시적으로’ 0개(0%), ‘전적으로 의존’ 1개(11%)임을 알 수 있음
 - 50만이상시의 경우, ‘전혀 없음’ 2개(14%), ‘상황에 따라 약간’ 6개(43%), ‘상황발생별’ 5개(36%), ‘거의 상시적으로’ 1개(7%), ‘전적으로 의존’ 0개(0%)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, ‘전혀 없음’ 3개(12%), ‘상황에 따라 약간’ 3개(12%), ‘상황발생별’ 18개(69%), ‘거의 상시적으로’ 2개(8%), ‘전적으로 의존’ 0개(0%)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, ‘전혀 없음’ 7개(21%), ‘상황에 따라 약간’ 14개(42%), ‘상황발생별’ 10개(30%), ‘거의 상시적으로’ 2개(6%), ‘전적으로 의존’ 0개(0%)임을 알 수 있음
 - 5만이상군의 경우, ‘전혀 없음’ 7개(19%), ‘상황에 따라 약간’ 5개(14%), ‘상황발생별’ 17개(47%), ‘거의 상시적으로’ 7개(19%), ‘전적으로 의존’ 0개(0%)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, ‘전혀 없음’ 9개(20%), ‘상황에 따라 약간’ 10개(22%), ‘상황발생별’ 22개(49%), ‘거의 상시적으로’ 4개(19%), ‘전적으로 의존’ 0개(0%)임을 알 수 있음
 - 서울자치구의 경우, ‘전혀 없음’ 5개(20%), ‘상황에 따라 약간’ 9개(36%), ‘상황발생별’ 9개(36%), ‘거의 상시적으로’ 2개(8%), ‘전적으로 의존’ 0개(0%)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, ‘전혀 없음’ 13개(30%), ‘상황에 따라 약간’ 13개(30%), ‘상황발생별’ 16개(36%), ‘거의 상시적으로’ 2개(5%), ‘전적으로 의존’ 0개(0%)임을 알 수 있음

3. 노사관계

가. 노동조합과의 원만정도

<표 51> 지자체 유형별 노조와의 원만성 정도 현황

(단위: 빈도, %)

구분	전혀 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
특·광역시	0	0%	0	0%	3	38%	5	63%	0	0%
특·광역시도	0	0%	0	0%	3	33%	6	67%	0	0%
50만이상시	0	0%	0	0%	7	50%	6	43%	1	7%
50만이하시	2	8%	2	8%	11	44%	8	32%	2	8%
도농복합시	0	0%	3	9%	14	42%	14	42%	2	6%
5만이상군	0	0%	1	3%	16	46%	16	46%	2	6%
5만이하군	0	0%	5	11%	20	45%	16	36%	3	7%
서울자치구	0	0%	0	0%	10	36%	16	57%	2	7%
광역시자치구	0	0%	0	0%	12	27%	27	61%	5	11%
총계	2	1%	11	5%	96	40%	114	48%	17	7%

주 1) 응답률 99%(전체 243중 240응답, 3무응답)

- 상기 지자체 유형별 노조와의 원만성 정도 현황 설문 결과를 살펴보면, 전체 243개 지자체중 ‘전혀 그렇지 않다’ 2개(1%), ‘그렇지 않다’ 11개(5%), ‘보통’ 96개(40%), ‘그렇다’ 114개(48%), ‘매우 그렇다’ 17개(7%)임을 알 수 있음
- 특·광역시의 경우, ‘전혀 그렇지 않다’ 0개(0%), ‘그렇지 않다’ 0개(0%), ‘보통’ 3개(38%), ‘그렇다’ 5개(63%), ‘매우 그렇다’ 0개(0%)임을 알 수 있고,
 - 특·광역시도의 경우, ‘전혀 그렇지 않다’ 0개(0%), ‘그렇지 않다’ 0개(0%), ‘보통’ 3개(33%), ‘그렇다’ 6개(67%), ‘매우 그렇다’ 0개(0%)임을 알 수 있음
 - 50만이상시의 경우, ‘전혀 그렇지 않다’ 0개(0%), ‘그렇지 않다’ 0개(0%), ‘보통’ 7개(50%), ‘그렇다’ 6개(43%), ‘매우 그렇다’ 1개(7%)임을 알 수 있

고, 50만이하시의 경우, ‘전혀 그렇지 않다’ 2개(8%), ‘그렇지 않다’ 2개(8%), ‘보통’ 11개(44%), ‘그렇다’ 8개(32%), ‘매우 그렇다’ 2개(8%)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, ‘전혀 그렇지 않다’ 0개(0%), ‘그렇지 않다’ 3개(9%), ‘보통’ 14개(42%), ‘그렇다’ 14개(42%), ‘매우 그렇다’ 2개(6%)임을 알 수 있음

- 5만이상군의 경우, ‘전혀 그렇지 않다’ 0개(0%), ‘그렇지 않다’ 1개(3%), ‘보통’ 16개(46%), ‘그렇다’ 16개(46%), ‘매우 그렇다’ 2개(6%)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, ‘전혀 그렇지 않다’ 0개(0%), ‘그렇지 않다’ 5개(11%), ‘보통’ 20개(45%), ‘그렇다’ 16개(36%), ‘매우 그렇다’ 3개(7%)임을 알 수 있음
- 서울자치구의 경우, ‘전혀 그렇지 않다’ 0개(0%), ‘그렇지 않다’ 0개(0%), ‘보통’ 10개(36%), ‘그렇다’ 16개(57%), ‘매우 그렇다’ 2개(7%)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, ‘전혀 그렇지 않다’ 0개(0%), ‘그렇지 않다’ 0개(0%), ‘보통’ 12개(27%), ‘그렇다’ 27개(61%), ‘매우 그렇다’ 5개(11%)임을 알 수 있음

나. 협약체결의 원만정도

<표 52> 지자체 유형별 최근 협약의 원만성 정도 현황

(단위: 빈도, %)

구분	전혀 그렇지 않다		그렇지 않다		보통		그렇다		매우 그렇다	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
특·광역시	0	0%	2	29%	2	29%	3	43%	0	0%
특·광역시도	0	0%	3	33%	1	11%	5	56%	0	0%
50만이상시	0	0%	0	0%	8	57%	5	36%	1	7%
50만이하시	3	12%	3	12%	11	44%	7	28%	1	4%
도농복합시	1	3%	5	15%	12	36%	13	39%	2	6%
5만이상군	3	9%	6	18%	11	33%	11	33%	2	6%
5만이하군	0	0%	14	32%	15	34%	14	32%	1	2%
서울자치구	0	0%	0	0%	12	50%	12	50%	0	0%
광역시자치구	1	2%	5	11%	13	30%	22	50%	3	7%
총계	8	3%	38	16%	85	36%	92	39%	10	4%

주 1) 응답률 96%(전체 243중 233응답, 3무응답)

- 상기 지자체 유형별 협약의 원만성 정도 현황 설문 결과를 살펴보면, 전체 243개 지자체중 ‘전혀 그렇지 않다’ 8개(3%), ‘그렇지 않다’ 38개(16%), ‘보통’ 85개(36%), ‘그렇다’ 92개(39%), ‘매우 그렇다’ 10개(4%)임을 알 수 있음
- 특·광역시시의 경우, ‘전혀 그렇지 않다’ 0개(0%), ‘그렇지 않다’ 2개(29%), ‘보통’ 2개(29%), ‘그렇다’ 3개(43%), ‘매우 그렇다’ 0개(0%)임을 알 수 있고, 특·광역도의 경우, ‘전혀 그렇지 않다’ 0개(0%), ‘그렇지 않다’ 3개(33%), ‘보통’ 1개(11%), ‘그렇다’ 5개(56%), ‘매우 그렇다’ 0개(0%)임을 알 수 있음
 - 50만이상시의 경우, ‘전혀 그렇지 않다’ 0개(0%), ‘그렇지 않다’ 0개(0%), ‘보통’ 8개(57%), ‘그렇다’ 5개(36%), ‘매우 그렇다’ 1개(7%)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, ‘전혀 그렇지 않다’ 3개(12%), ‘그렇지 않다’ 3개(12%), ‘보통’ 11개(44%), ‘그렇다’ 7개(28%), ‘매우 그렇다’ 1개(4%)임을 알 수 있고, 도농복합시의 경우, ‘전혀 그렇지 않다’ 1개(3%), ‘그렇지 않다’ 5개(15%), ‘보통’ 12개(36%), ‘그렇다’ 13개(39%), ‘매우 그렇다’ 2개(6%)임을 알 수 있음
 - 5만이상군의 경우, ‘전혀 그렇지 않다’ 3개(9%), ‘그렇지 않다’ 6개(18%), ‘보통’ 11개(33%), ‘그렇다’ 11개(33%), ‘매우 그렇다’ 2개(6%)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, ‘전혀 그렇지 않다’ 0개(0%), ‘그렇지 않다’ 14개(32%), ‘보통’ 15개(34%), ‘그렇다’ 14개(32%), ‘매우 그렇다’ 1개(2%)임을 알 수 있음
 - 서울자치구의 경우, ‘전혀 그렇지 않다’ 0개(0%), ‘그렇지 않다’ 0개(0%), ‘보통’ 12개(50%), ‘그렇다’ 12개(50%), ‘매우 그렇다’ 0개(0%)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, ‘전혀 그렇지 않다’ 1개(2%), ‘그렇지 않다’ 5개(11%), ‘보통’ 13개(30%), ‘그렇다’ 22개(50%), ‘매우 그렇다’ 3개(7%)임을 알 수 있음

4. 관련교육

가. 관련교육 전반적 필요정도

<표 53> 지자체 유형별 노사 관련 전반적인 교육필요성 정도 현황

(단위: 빈도, %)

구분	전혀 필요 없음		거의 필요 없음		보통		필요함		매우 필요함	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
특·광역시	0	0%	0	0%	1	13%	2	25%	5	63%
특·광역시도	0	0%	0	0%	0	0%	6	67%	3	33%
50만이상시	0	0%	0	0%	4	29%	4	29%	6	43%
50만이하시	0	0%	0	0%	4	15%	11	42%	11	42%
도농복합시	0	0%	1	3%	3	9%	20	61%	9	27%
5만이상군	0	0%	0	0%	5	14%	15	42%	16	44%
5만이하군	0	0%	0	0%	5	11%	19	42%	21	47%
서울자치구	0	0%	0	0%	5	20%	16	64%	4	16%
광역시자치구	0	0%	0	0%	7	16%	19	44%	17	40%
총계	0	0%	1	0%	34	14%	112	47%	92	38%

주 1) 응답률 98%(전체 243중 239응답, 4무응답)

- 상기 지자체 유형별 노사 관련 전반적인 교육 필요성 정도 현황 설문 결과를 살펴보면, 전체 243개 지자체중 ‘전혀 필요 없음’ 0개(0%), ‘거의 필요 없음’ 1개(0%), ‘보통’ 34개(14%), ‘필요함’ 112개(47%), ‘매우 필요함’ 92개(38%)임을 알 수 있음
- 특·광역시의 경우, ‘전혀 필요 없음’ 0개(0%), ‘거의 필요 없음’ 0개(0%), ‘보통’ 1개(13%), ‘필요함’ 2개(25%), ‘매우 필요함’ 5개(63%)임을 알 수 있고, 특·광역시도의 경우, ‘전혀 필요 없음’ 0개(0%), ‘거의 필요 없음’ 0개(0%), ‘보통’ 0개(0%), ‘필요함’ 6개(67%), ‘매우 필요함’ 3개(33%)임을 알 수 있음

- 50만이상시의 경우, ‘전혀 필요 없음’ 0개(0%), ‘거의 필요 없음’ 0개(0%), ‘보통’ 4개(29%), ‘필요함’ 4개(29%), ‘매우 필요함’ 6개(43%)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, ‘전혀 필요 없음’ 0개(0%), ‘거의 필요 없음’ 0개(0%), ‘보통’ 4개(15%), ‘필요함’ 11개(42%), ‘매우 필요함’ 11개(42%)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, ‘전혀 필요 없음’ 0개(0%), ‘거의 필요 없음’ 1개(3%), ‘보통’ 3개(9%), ‘필요함’ 20개(61%), ‘매우 필요함’ 9개(27%)임을 알 수 있음
- 5만이상군의 경우, ‘전혀 필요 없음’ 0개(0%), ‘거의 필요 없음’ 0개(0%), ‘보통’ 5개(14%), ‘필요함’ 15개(42%), ‘매우 필요함’ 16개(44%)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, ‘전혀 필요 없음’ 0개(0%), ‘거의 필요 없음’ 0개(0%), ‘보통’ 5개(11%), ‘필요함’ 19개(42%), ‘매우 필요함’ 21개(47%)임을 알 수 있음
- 서울자치구의 경우, ‘전혀 필요 없음’ 0개(0%), ‘거의 필요 없음’ 0개(0%), ‘보통’ 5개(20%), ‘필요함’ 16개(64%), ‘매우 필요함’ 4개(16%)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, ‘전혀 필요 없음’ 0개(0%), ‘거의 필요 없음’ 0개(0%), ‘보통’ 7개(16%), ‘필요함’ 19개(44%), ‘매우 필요함’ 17개(40%)임을 알 수 있음

나. 노동쟁의행위 관련교육 필요정도

<표 54> 지자체 유형별 노사 관련 교육 중 노동쟁의행위에 대한
대응방법 교육필요성 정도 현황

(단위: 빈도, %)

구분	전혀 필요 없음		거의 필요 없음		보통		필요함		매우 필요함	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
특·광역시	0	0%	1	13%	0	0%	3	38%	4	50%
특·광역시도	0	0%	0	0%	1	11%	6	67%	2	22%
50만이상시	0	0%	0	0%	3	21%	6	43%	5	36%
50만이하시	0	0%	0	0%	4	15%	13	50%	9	35%

구분	전혀 필요 없음		거의 필요 없음		보통		필요함		매우 필요함	
	개수	비율	개수	비율	개수	비율	개수	비율	개수	비율
도농복합시	0	0%	2	6%	4	12%	12	36%	15	45%
5만이상군	0	0%	0	0%	6	17%	17	49%	12	34%
5만이하군	0	0%	1	2%	10	22%	17	38%	17	38%
서울자치구	0	0%	1	4%	7	28%	15	60%	2	8%
광역시자치구	0	0%	0	0%	5	11%	20	45%	19	43%
총계	0	0%	5	2%	40	17%	109	46%	85	36%

주 1) 응답률 98%(전체 243중 239응답, 4무응답)

- 상기 지자체 유형별 노사 관련 전반적인 교육 중 노동쟁의행위에 대한 대응 방법 교육필요성 정도 현황 설문 결과를 살펴보면, 전체 243개 지자체중 ‘전혀 필요 없음’ 0개(0%), ‘거의 필요 없음’ 5개(2%), ‘보통’ 40개(17%), ‘필요함’ 109개(46%), ‘매우 필요함’ 85개(36%)임을 알 수 있음
 - 특·광역시외의 경우, ‘전혀 필요 없음’ 0개(0%), ‘거의 필요 없음’ 1개(13%), ‘보통’ 0개(0%), ‘필요함’ 3개(38%), ‘매우 필요함’ 4개(50%)임을 알 수 있고, 특·광역도시의 경우, ‘전혀 필요 없음’ 0개(0%), ‘거의 필요 없음’ 0개(0%), ‘보통’ 1개(11%), ‘필요함’ 6개(67%), ‘매우 필요함’ 2개(22%)임을 알 수 있음
 - 50만이상시의 경우, ‘전혀 필요 없음’ 0개(0%), ‘거의 필요 없음’ 0개(0%), ‘보통’ 3개(21%), ‘필요함’ 6개(43%), ‘매우 필요함’ 5개(36%)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, ‘전혀 필요 없음’ 0개(0%), ‘거의 필요 없음’ 0개(0%), ‘보통’ 4개(15%), ‘필요함’ 13개(50%), ‘매우 필요함’ 9개(35%)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, ‘전혀 필요 없음’ 0개(0%), ‘거의 필요 없음’ 2개(6%), ‘보통’ 4개(12%), ‘필요함’ 12개(36%), ‘매우 필요함’ 15개(45%)임을 알 수 있음
 - 5만이상군의 경우, ‘전혀 필요 없음’ 0개(0%), ‘거의 필요 없음’ 0개(0%), ‘보통’ 6개(17%), ‘필요함’ 17개(49%), ‘매우 필요함’ 12개(34%)임을 알 수

있고, 5만이하군의 경우, ‘전혀 필요 없음’ 0개(0%), ‘거의 필요 없음’ 1개(2%), ‘보통’ 10개(22%), ‘필요함’ 17개(38%), ‘매우 필요함’ 17개(38%)임을 알 수 있음

- 서울자치구의 경우, ‘전혀 필요 없음’ 0개(0%), ‘거의 필요 없음’ 1개(4%), ‘보통’ 7개(28%), ‘필요함’ 15개(60%), ‘매우 필요함’ 2개(8%)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, ‘전혀 필요 없음’ 0개(0%), ‘거의 필요 없음’ 0개(0%), ‘보통’ 5개(11%), ‘필요함’ 10개(45%), ‘매우 필요함’ 19개(43%)임을 알 수 있음

다. 단체교섭 관련교육 필요정도

<표 55> 지자체 유형별 노사 관련 교육 중 단체교섭 기법 교육필요성 정도 현황

(단위: 빈도, %)

구분	전혀 필요 없음		거의 필요 없음		보통		필요함		매우 필요함	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
특·광역시	0	0%	0	0%	0	0%	2	25%	6	75%
특·광역시도	0	0%	0	0%	0	0%	6	67%	3	33%
50만이상시	0	0%	0	0%	3	21%	5	36%	6	43%
50만이하시	0	0%	0	0%	2	8%	11	42%	13	50%
도농복합시	0	0%	1	3%	5	15%	11	33%	16	48%
5만이상군	0	0%	0	0%	3	8%	13	36%	20	56%
5만이하군	0	0%	0	0%	4	9%	12	27%	29	64%
서울자치구	0	0%	0	0%	6	24%	14	56%	5	20%
광역자치구	0	0%	0	0%	2	5%	15	34%	27	61%
총계	0	0%	1	0%	25	10%	89	37%	125	52%

주 1) 응답률 99%(전체 243중 240응답, 3무응답)

- 상기 지자체 유형별 노사 관련 교육 중 단체교섭 기법 교육필요성 정도 현황 설문 결과를 살펴보면, 전체 243개 지자체중 ‘전혀 필요 없음’ 0개(0%), ‘거의 필요 없음’ 1개(0%), ‘보통’ 25개(10%), ‘필요함’ 89개(37%), ‘매우 필요함’ 125개(52%)임을 알 수 있음
- 특·광역시외의 경우, ‘전혀 필요 없음’ 0개(0%), ‘거의 필요 없음’ 0개(0%), ‘보통’ 0개(0%), ‘필요함’ 2개(25%), ‘매우 필요함’ 6개(75%)임을 알 수 있고, 특·광역시의 경우, ‘전혀 필요 없음’ 0개(0%), ‘거의 필요 없음’ 0개(0%), ‘보통’ 0개(0%), ‘필요함’ 6개(67%), ‘매우 필요함’ 3개(33%)임을 알 수 있음
 - 50만이상시의 경우, ‘전혀 필요 없음’ 0개(0%), ‘거의 필요 없음’ 0개(0%), ‘보통’ 3개(21%), ‘필요함’ 5개(36%), ‘매우 필요함’ 6개(43%)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, ‘전혀 필요 없음’ 0개(0%), ‘거의 필요 없음’ 0개(0%), ‘보통’ 2개(8%), ‘필요함’ 11개(42%), ‘매우 필요함’ 13개(50%)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, ‘전혀 필요 없음’ 0개(0%), ‘거의 필요 없음’ 1개(3%), ‘보통’ 5개(15%), ‘필요함’ 11개(33%), ‘매우 필요함’ 16개(48%)임을 알 수 있음
 - 5만이상군의 경우, ‘전혀 필요 없음’ 0개(0%), ‘거의 필요 없음’ 0개(0%), ‘보통’ 3개(8%), ‘필요함’ 13개(36%), ‘매우 필요함’ 20개(56%)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, ‘전혀 필요 없음’ 0개(0%), ‘거의 필요 없음’ 0개(0%), ‘보통’ 4개(9%), ‘필요함’ 12개(27%), ‘매우 필요함’ 29개(64%)임을 알 수 있음
 - 서울자치구의 경우, ‘전혀 필요 없음’ 0개(0%), ‘거의 필요 없음’ 0개(0%), ‘보통’ 6개(24%), ‘필요함’ 14개(56%), ‘매우 필요함’ 5개(20%)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, ‘전혀 필요 없음’ 0개(0%), ‘거의 필요 없음’ 0개(0%), ‘보통’ 2개(5%), ‘필요함’ 15개(34%), ‘매우 필요함’ 27개(61%)임을 알 수 있음

5. 적절한 사측대표

<표 56> 지자체 유형별 노사 관련 정보공유 현황

(단위: 빈도, %)

구분	전혀 공유하고 있지 않음		기초지자체하고 만 공유함		광역지자체하고 만 공유함		기초지자체 및 광역지자체 모두와 공유함	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
특·광역시	2	25%	3	38%	2	25%	1	13%
특·광역시도	2	22%	3	33%	2	22%	2	22%
50만이상시	0	0%	6	43%	0	0%	8	57%
50만이하시	3	12%	16	64%	0	0%	6	24%
도농복합시	3	9%	17	52%	1	3%	12	36%
5만이상군	1	3%	21	62%	0	0%	12	35%
5만이하군	6	14%	20	45%	1	2%	17	39%
서울자치구	4	16%	17	68%	0	0%	4	16%
광역시자치구	1	2%	17	39%	2	5%	24	55%
총계	22	9%	120	51%	8	3%	86	36%

주 1) 응답률 97%(전체 243중 236응답, 7무응답)

- 상기 지자체 유형별 노사 관련 정보공유 현황 설문 결과를 살펴보면, 전체 243개 지자체중 ‘전혀 공유하고 있지 않음’ 22개(9%), ‘기초지자체하고만 공유함’ 120개(51%), ‘광역지자체하고만 공유함’ 8개(3%), ‘기초지자체 및 광역지자체 모두와 공유함’ 86개(36%)임을 알 수 있음
- 특·광역시의 경우, ‘전혀 공유하고 있지 않음’ 2개(25%), ‘기초지자체하고만 공유함’ 3개(38%), ‘광역지자체하고만 공유함’ 2개(25%), ‘기초지자체 및 광역지자체 모두와 공유함’ 1개(13%)임을 알 수 있고, 특·광역시도의 경우, ‘전혀 공유하고 있지 않음’ 2개(22%), ‘기초지자체하고만 공유함’ 3개(33%), ‘광역지자체하고만 공유함’ 2개(22%), ‘기초지자체 및 광역지자체 모두와 공유함’ 2개(22%)임을 알 수 있음

- 50만이상시의 경우, ‘전혀 공유하고 있지 않음’ 0개(0%), ‘기초지자체하고만 공유함’ 6개(43%), ‘광역지자체하고만 공유함’ 0개(0%), ‘기초지자체 및 광역지자체 모두와 공유함’ 8개(57%)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, ‘전혀 공유하고 있지 않음’ 3개(12%), ‘기초지자체하고만 공유함’ 16개(64%), ‘광역지자체하고만 공유함’ 0개(0%), ‘기초지자체 및 광역지자체 모두와 공유함’ 6개(24%)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, ‘전혀 공유하고 있지 않음’ 3개(9%), ‘기초지자체하고만 공유함’ 17개(52%), ‘광역지자체하고만 공유함’ 1개(3%), ‘기초지자체 및 광역지자체 모두와 공유함’ 12개(36%)임을 알 수 있음
- 5만이상군의 경우, ‘전혀 공유하고 있지 않음’ 1개(3%), ‘기초지자체하고만 공유함’ 21개(62%), ‘광역지자체하고만 공유함’ 0개(0%), ‘기초지자체 및 광역지자체 모두와 공유함’ 12개(35%)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, ‘전혀 공유하고 있지 않음’ 6개(14%), ‘기초지자체하고만 공유함’ 20개(45%), ‘광역지자체하고만 공유함’ 1개(2%), ‘기초지자체 및 광역지자체 모두와 공유함’ 17개(39%)임을 알 수 있음
- 서울자치구의 경우, ‘전혀 공유하고 있지 않음’ 4개(16%), ‘기초지자체하고만 공유함’ 17개(68%), ‘광역지자체하고만 공유함’ 0개(0%), ‘기초지자체 및 광역지자체 모두와 공유함’ 4개(16%)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, ‘전혀 공유하고 있지 않음’ 1개(2%), ‘기초지자체하고만 공유함’ 17개(39%), ‘광역지자체하고만 공유함’ 2개(5%), ‘기초지자체 및 광역지자체 모두와 공유함’ 24개(55%)임을 알 수 있음

<표 57> 지자체 유형별 소망하는 사측 대표적임자 현황

(단위: 빈도, %)

구분	해당 지자체		광역 지자체		지자체 협의체 형성을 통해		중앙정부	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
특·광역시	5	63%	0	0%	1	13%	2	25%
특·광역시도	3	33%	0	0%	1	11%	5	56%
50만이상시	7	50%	2	14%	4	29%	1	7%
50만이하시	7	27%	4	15%	4	15%	11	42%
도농복합시	10	30%	4	12%	4	12%	15	45%
5만이상군	13	36%	5	14%	5	14%	13	36%
5만이하군	17	40%	6	14%	4	9%	16	37%
서울자치구	2	8%	7	28%	15	60%	1	4%
광역시자치구	8	18%	12	25%	15	34%	10	23%
총계	72	30%	40	16%	53	22%	74	31%

주 1) 응답률 98%(전체 243중 239응답, 4무응답)

- 상기 지자체 유형별 소망하는 사측 대표적임자 현황 설문 결과를 살펴보면, 전체 243개 지자체중 해당 지자체 72개(30%), 광역 지자체 40개(16%), 지자체 협의체 형성을 통해 53개(22%), 중앙정부 74개(31%)임을 알 수 있음
- 특·광역시의 경우, 해당 지자체 5개(63%), 광역 지자체 0개(0%), 지자체 협의체 형성을 통해 1개(13%), 중앙정부 2개(25%)임을 알 수 있고, 특·광역시도의 경우, 해당 지자체 3개(33%), 광역 지자체 0개(0%), 지자체 협의체 형성을 통해 1개(11%), 중앙정부 5개(56%)임을 알 수 있음
 - 50만이상시의 경우, 해당 지자체 7개(50%), 광역 지자체 2개(14%), 지자체 협의체 형성을 통해 4개(29%), 중앙정부 1개(7%)임을 알 수 있고, 50만이하시의 경우, 해당 지자체 7개(27%), 광역 지자체 4개(15%), 지자체 협의체 형성을 통해 4개(15%), 중앙정부 11개(42%)임을 알 수 있으며, 도농복합시의 경우, 해당 지자체 10개(30%), 광역 지자체 4개(12%), 지자체 협의체 형

성을 통해 4개(12%), 중앙정부 15개(45%)임을 알 수 있음

- 5만이상군의 경우, 해당 지자체 13개(36%), 광역 지자체 5개(14%), 지자체 협의체 형성을 통해 5개(14%), 중앙정부 13개(36%)임을 알 수 있고, 5만이하군의 경우, 해당 지자체 17개(40%), 광역 지자체 6개(14%), 지자체 협의체 형성을 통해 4개(9%), 중앙정부 16개(37%)임을 알 수 있음
- 서울자치구의 경우, 해당 지자체 2개(8%), 광역 지자체 7개(28%), 지자체 협의체 형성을 통해 15개(60%), 중앙정부 1개(4%)임을 알 수 있고, 광역자치구의 경우, 해당 지자체 8개(18%), 광역 지자체 12개(25%), 지자체 협의체 형성을 통해 15개(34%), 중앙정부 0개(23%)임을 알 수 있음

제2절 소결

- 지자체 무기계약직 노동조합 관련 설문조사 결과를 보면, 노조와의 원만성 질문에 ‘보통’과 ‘그렇다’의 응답률이 각각 40%, 48%임에 반해, 협약의 원만성 질문에 각각의 응답률은 36%, 39%로 더 낮은 응답률을 볼 수 있음
- 이러한 결과는 지자체와 무기계약직 노동조합간의 평상시 관계는 대체적으로 원만하지만, 협약체결에 있어서는 이해관계의 문제가 대두됨에 따라 원만하다고만 할 수는 없음을 나타내고 있음
- 한편, 노사관계와 관련한 전반적인 교육, 노동쟁의행위에 대한 대응방법 교육, 단체교섭 기법에 대한 교육 등과 관련된 질문에는 ‘필요함’, ‘매우 필요함’의 응답률이 80%이상임을 알 수 있음
- 이는 일반공무원인 노무관리 담당자의 일반적인 업무능력으로는 노사관계를 개선하고 해결하는데 어려움이 있으며, 더욱이 전문적인 노동조합 교섭 활동에 대한 대응방법 교육이 필요함을 보여주고 있음
- 노사관계 관련 정보공유 현황에 대한 조사결과를 보면, 관련사항을 공유하는 활동은 좁은 범위에서만 이루어지고 있으며, 관련 사항을 기초지자체부터 광역지자체 범위까지 공유할 수 있는 체계적인 시스템은 미비한 실정임을 알 수 있음
- 지자체 무기계약직 노동조합의 사측 대표 책임자로는 해당 지자체 내지 중앙정부가 가장 선호되는 것으로 나타났음
- 하지만, 광역지자체 중 사측 대표책임자로 광역 지자체를 선택한 지자체는 전혀 없음을 감안할 때, 전체 지자체 중 광역 지자체를 사측 대표책임자로 선택한 지자체 비율이 16%인 점과 지자체 협의체를 선택한 비율이 22%인 점은 해당 지자체 내지 중앙정부 외, 사측 대표책임자 후보군으로 그리 낮은 비율이 아닌 것으로 판단됨



제 5 장

지자체 무기계약직 노동조합과의 단체교섭 사례

제1절 선정기준

제2절 사례

KRILA

제 5 장

지자체 무기계약직 노동조합과의
단체교섭 사례

제1절 선정기준

- 본 연구는 무기계약직 노동조합과의 단체교섭 사례선정 경우, 특·광역시와 도 등 광역 지자체 2가지 유형과 시, 군, 구 등 기초 지자체 3가지 유형에서 자치구의 경우, 특·광역시가 위임을 받아 협상을 진행을 하는 경우가 대부분 이기에, 자치구를 제외한 시, 군 2가지 유형에서 의미 있는 무기계약직 노동 조합과의 단체교섭 사례 하나씩을 아래와 같은 절차를 통해 선정하였음
- 우선, 지자체 유형별로 지자체 노동조합 업무담당자 설문조사 중 최근 임금 협약이 상대적으로 원만히 진행되었다고 응답한 지자체들 중 업무담당자가 기술한 원만한 임금협약에 대한 원인이 부재하거나 그 내용이 부실한 지자체들은 배제하고 그 원인에 대한 내용이 의미 있다고 판단된 지자체를 우선 적으로 선정하였음.
 - 단, 이와 같은 기준으로 지자체 유형별 지자체를 선정할 수 없는 경우, 노동 조합 규모, 교섭유형 담당인력 등 다양한 요인들을 고려하여 유형별로 아래와 같이 선정하였음

<지자체 유형별 선정된 단체교섭 사례 지자체>

구분		지자체명
광역 지자체	시	대전광역시
	도	강원도
기초 지자체	시	수원시
	군	음성군

제2절 사례

1. 특·광역 지자체 사례

가. 대전광역시

1) 지자체 인력현황

2018. 5월말 기준(단위, 명)

공무원 (정원)	공무원 (현원)	무기계약 (정원)	무기계약 (현원)	청원경찰 (정원)	청원경찰 (현원)	기간제 (현원)
3,565	3,561	270	265	108	108	130

2) 무기계약직 근로직종별 소속현황

2018. 5월말 기준(단위, 명)

구분		행정 보조원 (정원)	단순 노무원 (정원)	환경 미화원 (정원)	도로 보수원 (정원)	행정 보조원 (현원)	단순 노무원 (현원)	환경 미화원 (현원)	도로 보수원 (현원)
		본청	19	26	4		19	26	4
본부/사업소		19	132	20	14	19	127	20	14
직속 기관	농업	4	4	-	-	4	4	-	-
	보건	14	2	-	-	14	2	-	-
	기타	-	4	-	-		4	-	-
하부 기관	일반구	-	-	-	-	-	-	-	-
	읍면동	-	-	-	-	-	-	-	-
의회		8	-	-	-	8			
소계		64	168	24	14	64	163	24	14
총계		270			265				

3) 근로자노동조합 현황

 조합원 현황

2018. 5월말 기준(단위, 명)

노조명	상급 단체	근로직종별 조합원 인원					기간 제	비고 (특별 근로직종)	총 조합원 인원
		무기계약직							
		행정 보조원	단순 노무원	환경 미회원	도로 보수원				
대전지역 공무직 노동조합	한국 노총	60	154	22	14	-	-	250	

 협약 및 교섭 현황

노조명	협약 유형	협약기간	주요내용	노측 협약당사자	사측 협약당사자
대전지역 공무직 노동조합 (시 및 5개 자치구 지부)	단체 협약 (임금 협약)	17.01.01~ 18.12.31	직종통합(8종→3종) 호봉상한확대(31→32호봉) 장기재직휴가도입, 업무 외 부상질병 휴직시 지급액 상향 징계 정직시 급여지급하향 징계 양정 강화	대전지역공무 직노동조합 위원장	대전광역시장 및 대전광역시 산하 5개 구청 구청장

4) 근로자노동조합 업무 담당인력 현황

노무관리 및 단체교섭 담당인력 현황

2018. 5월말기준(단위: 명, 시간)

대상 노조명	노무관리 및 단체교섭									
	노무관리 및 단체교섭 담당과	노무관리 및 단체교섭 담당팀	인원 수	담당구성원 현황						
				구성원	직렬	직류	직급	교육 이수	교육 시간	교육 기관
대전지역 공무직 노동조합	총무과	정규직 전환 TF팀	4	가	일반 행정	행정	5급	no	0	
				나	일반 행정	행정	6급	no	0	
				다	일반 입기	행정	6급	no	0	
				라	일반 행정	행정	7급	no	0	

5) 주요 면담결과

평상시 노사 간 현안에 대한 충분한 의견을 청취하는 등 신뢰관계를 구축하는 것이 우선적으로 필요하며, 이를 위해서는 일반공무원보다는 노사관계의 전문성을 갖는 노무사출신 전문가를 중심으로 조직 내 전담팀이 구성되어 있는 것이 무기계약직 노동조합과의 교섭 협상력을 높이는 데 매우 중요하다고 인식하고 있음

특히, 대전광역시 및 산하 5개 구청은 공동으로 단체협약 내지 임금협약을 대전지역공무직 노동조합과 일괄적으로 하기 때문에, 개별적 대응을 하는 경우 투입되는 노동조합과의 교섭의 행정력낭비를 최소화하고 있음은 주목할 부분으로 판단됨

나. 강원도

1) 지자체 인력현황

2018. 5월말 기준(단위, 명)

공무원 (정원)	공무원 (현원)	무기계약 (정원)	무기계약 (현원)	청원경찰 (정원)	청원경찰 (현원)	기간제 (현원)
5,255	4,848	501	493	41	40	253

2) 무기계약직 근로직종별 소속현황

2018. 5월말 기준(단위, 명)

구분		행정 보조원 (정원)	단순 노무원 (정원)	환경 미화원 (정원)	도로 보수원 (정원)	행정 보조원 (현원)	단순 노무원 (현원)	환경 미화원 (현원)	도로 보수원 (현원)
본청		27	10	-	-	24	16	-	-
본부/사업소		8	153	-	131	8	150	-	131
직속 기관	농업	7	114	-	-	7	108	-	-
	보건	-	29	-	-	-	29	-	-
	기타	4	14	-	-	4	13	-	-
하부 기관	일반구								
	읍면동								
의회		-	4	-	-	-	3	-	-
소계		46	324		131	43	319		131
총계		501				493			

3) 근로자노동조합 현황

조합원 현황

2018. 5월말 기준(단위, 명)

노조명	상급 단체	근로직종별 조합원 인원					기간 제	비고 (특별 근로직종)	총 조합원 인원
		무기계약직							
		행정 보조원	단순 노무원	환경 미화원	도로 보수원				
전국민주연합 노동조합 강원도청지부	민주 노총	0	29	0	124	0	터널 관리원	153	

협약 및 교섭 현황

2018. 5월말 기준(단위, 원)

노조명	협약 유형	협약기간	주요내용	노측 협약당사자	사측 협약당사자
전국민주연합노동 조합 강원도청지부	단체 협약	17.12.20~ 19.12.19	근로시간면제(time-off) 3,000시간, 정년 60세	전국민주연합 노동조합 (강원도청지부)	강원도지사
전국민주연합노동 조합 강원도청지부	임금 협약	17.01.01~ 17.12.31	호봉제, 근 경력 등 인정, 임금 4.4%인상 (총액기준)	전국민주연합 노동조합 (강원도청지부)	강원도지사

4) 근로자노동조합 업무 담당인력 현황

 노무관리 및 단체교섭 담당인력 현황

2018. 5월말기준(단위: 명, 시간)

대상 노조명	노무관리 및 단체교섭									
	노무관리 및 단체교섭 담당과	노무관리 및 단체교섭 담당팀	인원수	담당구성원 현황						
				구성원	직렬	직류	직급	교육 이수	교육 시간	교육 기관
전국 민주 연합 노동 조합	강원도 도로관리 사업소 관리과	총무팀	2	가	일반 행정	행정	6급	no	0	없음
				나	일반 행정	행정	7급	no	0	없음
강원도청 지부	총무행정 관실	공무원 노사팀	1	가	일반 임기	행정	6급	yes	20	노동 연수원 등

5) 주요 면담결과

노조설립 후, 그간 여러 차례 교섭을 통해 갈등적 이슈가 상당부분 해소된 측면이 있는 가운데, 공식교섭 외, 대화창구의 마련이 필요하며, 교섭기간동안 지속적인 소통이 매우 중요하다고 인식하고 있음

또한 단체교섭뿐만 아니라, 평상시 대화를 통해 기본적인 갈등적 이슈를 관리하는 노력이 필요하며, 일관된 신뢰감으로 노사파트너십 구축(노사관계 지향점에 대한 공유)이 우선되어야 협상이 파행되는 것을 막을 수 있다고 주창함

강원도의 경우 노무경력이 상당히 있는 노무사출신 임기제공무원이 노조지도부와의 신뢰감 있는 협력관계를 바탕으로 일관성 있는 교섭방식과 틀을 갖추고 교섭에 임하고 있다고 판단됨. 한편, 당분간 안정적이고 지속적인 교섭력을 갖기 위해서는 임기제보다는 전문경력관수

준정도가 바람직할 것으로 여겨지며, 궁극적으로는 청원경찰처럼 관리차원을 위해 공무원 직제화도 검토될 필요가 있다고 판단하는 본 연구진 의견에 일정부분 공감함

특이한 것은 강원도의 경우, 도내의 일부 시군과 함께 공동으로 전국민주연합노동조합과 협상을 큰 틀에서 하는 가운데(예컨대, 임금인상률), 세부적인 사항에 대해서는 개별적으로 하는 이중적 교섭형태를 갖고 있다는 것임

2. 기초 지자체 사례

가. 수원시

1) 지자체 인력현황

2018. 5월말 기준(단위, 명)

공무원 (정원)	공무원 (현원)	무기계약 (정원)	무기계약 (현원)	청원경찰 (정원)	청원경찰 (현원)	기간제 (현원)
3,565	3,022	2,962	777	638	102	75

2) 무기계약직 근로종별 소속현황

2018. 5월말 기준(단위, 명)

구분	행정 보조원 (정원)	단순 노무원 (정원)	환경 미회원 (정원)	도로 보수원 (정원)	행정 보조원 (현원)	단순 노무원 (현원)	환경 미회원 (현원)	도로 보수원 (현원)
	본청	60	62	3	4	52	55	3
본부/사업소	33	50	-	18	27	41	-	13
직속 기관	농업	-	6	-	-	4	-	-
	보건	118	2	-	-	113	3	-
	기타	-	-	-	-	-	-	-

구분		행정 보조원 (정원)	단순 노무원 (정원)	환경 미화원 (정원)	도로 보수원 (정원)	행정 보조원 (현원)	단순 노무원 (현원)	환경 미화원 (현원)	도로 보수원 (현원)
하부 기관	일반구	-	16	114	35	-	12	-	32
	읍면동			250				274	
의회		-	6	-	-	-	6	-	-
소계		211	142	367	57	192	121	277	48
총계		777				638			

3) 근로자노동조합 현황

 조합원 현황

2018. 5월말 기준(단위, 명)

노조명	상급단 체	근로직종별 조합원 인원					기간제	비고 (특별 근로직종)	총 조합원 인원
		무기계약직							
		행정 보조원	단순 노무원	환경 미화원	도로 보수원				
수원시공무직 노동조합	개별 노조	174	7	0	28	0		209	
전국민주연합 노동조합 수원시지부	민주 노총	54	10	0	14	0		78	
수원시민주 노동조합	개별 노조	0	1	0	1	0		2	
수원시청 노동조합	한국 노총	0	0	277	0	0		277	
총계									566

□ 협약 및 교섭 현황

2018. 5월말 기준(단위: 명)

노조명	협약유형	협약기간	주요내용	노측 협약당사자	사측 협약당사자
수원시공무직 노동조합	단체협약	17.01.01~1 8.12.31	퇴직금누진제, 정년, 퇴직 등	수원시공무직 노동조합	해당지자체 단체장
수원시공무직 노동조합	임금협약	18.01.01~1 8.12.31	임금 2.6%인상, 소정근로시간변경 등	수원시공무직 노동조합	해당지자체 단체장
전국민주연합 노동조합 수원시지부	단체협약	17.01.01~1 8.12.31	퇴직금누진제, 정년, 퇴직 등	전국민주연합 노동조합 (상부단체)	해당지자체 단체장
수원시청 노동조합	단체협약	17.01.01~1 8.12.31	퇴직금누진제, 정년, 퇴직 등	수원시청 노동조합	해당지자체 단체장
수원시청 노동조합	임금협약	18.01.01~1 8.12.31	임금 2.6%인상, 호봉승습, 반장수당	수원시청 노동조합	해당지자체 단체장

4) 근로자노동조합 업무 담당인력 현황

□ 노무관리 및 단체교섭 담당인력 현황

2018. 5월말기준(단위: 명, 시간)

대상 노조명	노무관리 및 단체교섭									
	담당과	담당팀	인원	담당구성원 현황						
				구성원	직렬	직류	직급	교육 이수	시간	교육기관
수원시 공무직 노동조합	행정 지원과	후생 복지팀	4	가	일반 행정	행정	6급	yes	21	행정안전부 인사혁신처 수원시
				나	일반 행정	행정	6급	yes	9	경기도인재 개발원
다				일반 임기	행정	5급	yes	8	인사혁신처	
전국민주 연합 노동조합 수원시지부										

대상 노조명	노무관리 및 단체교섭									
	담당과	담당팀	인원	담당구성원 현황						
				구성원	직렬	직류	직급	교육 이수	시간	교육기관
수원시 민주노동 조합				라	일반 임기	행정	5급	yes	50	고용노동연수원 경기도인재개발원 행정안전부 인사혁신처
수원시청 노동조합	자원 순환과	청소 행정팀	2	가	일반 행정	행정	6급	no		

5) 주요 면담결과

수원시의 경우 일전에 행정지원과 후생복지팀에서 하던 공무원직 노사업무가 폭증함에 따라 현재 노무사출신 임기제공무원들을 중심으로 한 전담팀, 공무원직운영팀을 신설하여 공무원직 단체교섭에 임하고 있음

신뢰관계에 바탕을 둔 수시 소통이 공무원직 노조와 관계에서 중요하다고 여기고 있으며, 이 같은 관계를 원활하게 맺기 위해서는 노사업무에 경험이 많은 전문가를 고용하는 것이 효율적이고 효과적이라고 생각함

다른 논의는 거의 여타 지자체 담당자들과의 논의와 대동소이한 측면이 있었으나, 근로자노동조합과의 여러 협상을 통해 얻게 된 여타 지자체들, 즉, 광역 및 기초 지자체들로부터의 얻을 수 있는 다양한 정보를 공유하는 것에 대해서는 절실히 필요한 부분임을 강조함. 즉, 지자체간 네트워크 구성이 필요하며, 이를 통해 효과적인 대응방법과 정보를 얻게 될 기회를 갖는 것이 중요하다고 생각함

한편, 궁극적으로는 관리차원을 위해 공무원직 직제화도 검토될 필요가 있다고 판단하는 본 연구진 의견에 일정부분 공감하는 가운데, 중앙정부 차원에서 만들어진 임금체계를 지자체로 내려주기를 기대함

나. 음성군

1) 지자체 인력현황

2018. 5월말 기준(단위, 명)

공무원 (정원)	공무원 (현원)	무기계약 (정원)	무기계약 (현원)	청원경찰 (정원)	청원경찰 (현원)	기간제 (현원)
754	744	84	87	40	38	328

2) 무기계약직 근로직종별 소속현황

2018. 5월말 기준(단위, 명)

구분		행정 보조원 (정원)	단순 노무원 (정원)	환경 미화원 (정원)	도로 보수원 (정원)	행정 보조원 (현원)	단순 노무원 (현원)	환경 미화원 (현원)	도로 보수원 (현원)
		(정원)	(정원)	(정원)	(정원)	(현원)	(현원)	(현원)	(현원)
본청		21	7	0	13	22	6	0	12
본부/사업소		1				1			
직속 기관	농업	1	5			1	4		
	보건	5	1			16			
	기타								
하부 기관	일반구								
	읍면동	14	15			15	9		
의회		1				1			
소계		43	28	0	13	56	19	0	12
총계		84				87			

3) 근로자노동조합 현황

조합원 현황

2018. 5월말 기준(단위, 명)

노조명	상급 단체	근로직종별 조합원 인원					기간 제	비고 (특별 근로직종)	총 조합원 인원
		무기계약직							
		행정 보조원	단순 노무원	환경 미화원	도로 보수원				
음성군 상용직 노동조합	개별 노조	56	19	0	12	0		87	

협약 및 교섭 현황

2018. 5월말 기준(단위, 명)

노조명	협약유형	협약기간	주요내용	노측 협약당사자	사측 협약당사자
음성군 상용직 노동조합	단체협약	16.09.01~18.04.30	노조전임자, time-off제 적용인원, 정년, 퇴직 등	음성군상용 직노동조합	음성군수
	임금협약	17.01.01~18.12.31	임금 3%인상, 기간제경력 근속수당 외 산입		

4) 근로자노동조합 업무 담당인력 현황

노무관리 담당인력 현황

2018. 5월말 기준(단위, 명, 시간)

대상 노조명	노무관리 및 단체교섭									
	노무관리 담당과	노무관리 담당팀	인원수	담당구성원 현황						
				구성원	직렬	직류	직급	교육 이수	교육 시간	교육 기관
음성군 상용직 노동조합	자치 행정과	행정팀	1	가	일반 행정	행정	7급	yes	6	자체 교육 외

□ 단체교섭 담당인력 현황

2018. 5월말 기준(단위, 명, 시간)

대상 노조명	노무관리 및 단체교섭									
	단체교섭 담당과	단체교섭 담당팀	인원수	담당구성원 현황						
				구성원	직렬	직류	직급	교육 이수	교육 시간	교육기관
음성군 상용직 노동조합	자치 행정과	행정팀	1	가	시간 선택 임기제	행정	가	yes	50	고용노동 연수원 외

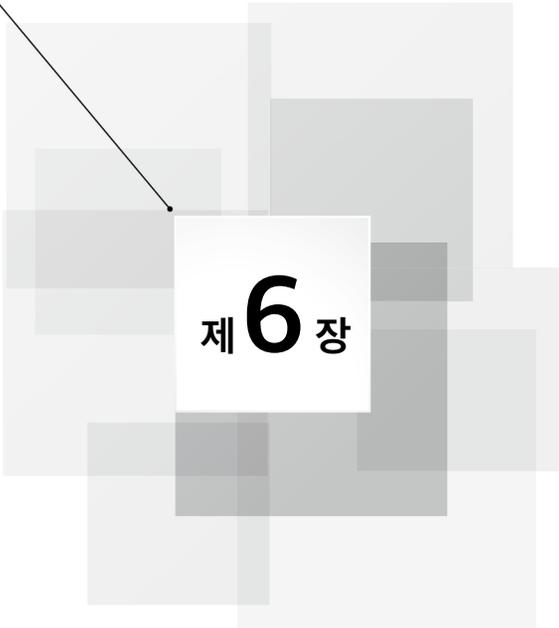
5) 주요 면담결과

음성군의 경우 현재 노무사출신 시간선택 임기제공무원이 공무원 단체교섭에 임하고 있음. 성실한 단체협약 준수에 따른 노사 간 신뢰를 형성하고 이와 더불어 불필요한 노사갈등을 줄이고 노사 상생하는 정책을 추진하고자 노력하고 있는 바, 노동쟁의 없는 임금협약 체결을 수년째 하고 있음을 언급함

음성군 역시, 사례로 선정된 여타 지자체와 유사하게 신뢰관계에 바탕을 둔 수시 소통이 공무원 노조와 관계에서 중요하다고 여기고 있으며, 이 같은 관계를 원활하게 맺기 위해서는 전문가를 고용하는 것이 효율적이고 효과적이라고 생각함, 단지 임기제라는 한계는 소신 있는 교섭에 부정적인 영향을 미치는 것으로 여겨지며, 단체교섭에 임하는 담당자뿐만 아니라, 소속 팀장, 소속 과장까지 함께 노사관계 관련 직무교육을 받는 것이 좋을 것 같다고 교육의 필요성에 대한 의견을 제시함

제3절 소결

- 선정된 상기 지자체 사례들을 통해 단체교섭 시 원활한 노사관계를 구축하기 위한 주요 요인을 종합적으로 도출한다면 다음으로 요약될 수 있음
 - (전문 인력 채용) 노조지도부와의 신뢰감 있는 협력관계를 바탕으로 일관성 있는 교섭방식과 틀을 갖추고 교섭에 임하는 것이 중요한 가운데, 이를 위해서는 보직이 순환되는 일반직공무원보다 노사관계의 전문성을 갖는 노무사출신 전문가가 교섭에 응하는 것이 효율적이고 효과적임. 이들 채용은 오랜 시간 노조와의 협상에 있어서 다양한 외압을 견디기 위해 임기제형태보다는 정년이 보장되는 전문경력관 수준의 채용이 바람직할 것으로 여겨지는 바임
 - (전담조직 신설) 전문 인력이 있다고 하더라도, 담당업무에 한정되어 대응하는 것보다는 일반직 공무원들과 함께 구성된 전담팀이 대응하는 경우, 보다 공무직 노조에 적극적으로 대응하는 것이 용이하기에, 지자체 여력이 허락한다면 향후 공무직 노조와 관련된 업무가 계속해서 늘어나는 것을 감안하여 선제적으로 담당조직을 신설하는 것을 고려할 필요가 있다고 여겨짐
 - (광역과 기초의 공동대응) 광역 지자체와 이 같은 광역 지자체 내 시군구 기초 지자체가 동일한 공무직 노조와 교섭하여야 하는 경우, 공동으로 대응하는 방안에도 대해서도 고려해 볼 필요가 있다고 여겨짐, 지자체들이 개별적 대응을 하는 경우 노동조합과의 각각의 교섭에 있어서 중복되는 행정력이 투입된다는 측면에서 이를 최소화는 방안으로 공동대응 방안을 고려할 필요가 있다는 것임
 - (정보 공유 강화) 공무직 노조와의 여러 협상을 통해 얻게 된 여타 지자체들, 즉, 광역 및 기초 지자체들로부터의 얻을 수 있는 다양한 정보를 공유할 필요가 있다고 여겨짐. 지자체간 네트워크 구성이 필요하며, 이를 통해 효과적인 대응방법과 정보를 얻게 될 기회를 갖는 것이 중요하기 때문임



제 6 장

결 론

제1절 연구요약

제2절 정책제언

KRILA

제 6 장

결 론

제1절 연구요약

- 2017년 공공부문 정규직 전환 가이드라인에 따라 지자체의 기간제 근로자들이 상당수 무기계약직으로 전환될 전망에 따라, 이에 지자체의 노조와 노조원이 급증하여 노사관계 문제가 대두될 것으로 예상됨
 - 이미 지자체 현장에서는 무기계약직 및 기간제 근로자 노동조합 주도의 쟁의행위, 고소, 소송 등 분쟁사건이 상당수 발생하고 있지만, 이에 대한 통제 수단 또는 체계적인 관리방안이 부재하기 때문에 각 지자체 노무관리 담당 공무원의 어려움이 커지고 있는 실정임
 - 이에 각 자치단체에서 노사분쟁으로 인한 행정력 낭비를 방지하고 무기계약직 노조에 적절히 대응할 수 있는 방안을 마련하기 위해 이와 관련된 연구의 필요성을 강조할 수 있음
 - 이에 따른 연구의 대상은 전국 자치단체의 무기계약직 노동조합이 될 수 있으며, 무기계약직 근로자 현황, 노동조합 현황을 여러 측면에서 파악하고 협약 및 단체교섭 사례조사를 연구의 목적으로 함
- 이론적 의미에서 무기계약직은 행정안전부 운영규정, 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률, 공공부문 비정규직 대책 법률 등에서 정의하는 의미를 종합했을 때, 공무원의 사무를 보조하기 위한 업무에 근무하며, 근무기간이 정해져 있지 않은 공무원이 아닌 준 정규직 노동자를 의미함
 - 공무원, 기간제 근로자와 비교해보면, 적용할 수 있는 법률을 공무원과 다르지만 정년이 보장된다는 측면에서 공무원과 유사성을 보이며, 적용받는 법률과 업무측면에서 기간제 근로자와 유사성을 갖는다고 볼 수 있음
 - 실제로 「국가공무원법」이 존재함에 반해, 무기계약직 근로자에 관한 제도는 별도로 존재하지 않으며 기간제 근로자와 함께 민간인 근로자를 규율하는

「근로기준법」의 적용을 받고 있음

- 한편, 노동조합 및 단체교섭 등 노사관계와 관련한 측면에서도 공무원과 달리 민간인 근로자에 적용되는 「노동조합 및 노동관계조정법」의 적용을 받는 바, 무기계약 근로자들에 대한 노무관리를 담당하는 일반공무원은 근로기준법, 노동조합법 등 공무원에 적용되는 법규와 다른 다양한 법률을 자세하게 이해하고 있어야 함이 시사됨
- 지자체 무기계약 인력 현황조사 결과에 따르면, 전체인력 중 공무원 298,428명, 무기계약직 59,759명, 기간제 61,675명, 청원경찰 6,968명임을 알 수 있음
 - 인력비율의 측면에서 보면, 전체인력 대비 평균 비공무원 인력비율 32.74%, 전체인력 대비 평균 무기계약직 인력비율 15.06%, 전체인력 대비 평균 기간제 인력비율 16.08%, 전체인력 대비 청원경찰 인력비율 1.59%임을 알 수 있음
- 이는 각 지자체의 경우, 공무원뿐만 아니라 다양한 여러 지원인력이 구성되어 있음을 의미하며, 이는 지자체 민간노동조합을 형성하는 중심인력인 무기계약직의 규모도 작지 않다는 것으로 판단됨
- 한편, 지자체 무기계약직 노동조합 수 및 조합원 현황 조사 결과에 따르면, 전체 노동조합 수 428개, 노동조합 조합원 38,920명임을 알 수 있음
 - 각 지자체별 평균 무기계약직 노동조합 수는 1.76개, 평균 무기계약 노동조합원은 160.83명이며, 전체 무기계약 인력 대비 조합원 비율은 평균 65.12%로 절반 이상의 무기계약 근로자가 노동조합에 가입하고 있음을 알 수 있음
 - 노동조합 상급단체 유형의 경우, 총 428개의 노동조합 중 개별노조 39개(9%), 민주노총 237개(55%), 한국노총 152개(36%)로, 대부분의 노조가 민주노총 및 한국노총 상급단체에 가입되어 전문적인 노동조합활동을 위한 지원을 받아 지자체에 대응하고 있다고 판단됨
- 하지만, 전문적인 노동조합 및 단체교섭활동을 추진하는 무기계약 근로자들에 반해, 이들의 노무관리를 담당하는 인력은 대부분 순환 보직되는 일반행

정 직렬의 공무원이 80%이상 차지하고 있음과 각 지자체별 관련교육 이수 인원이 평균 1.00명 미만임으로 보아 노동조합 관련 전문성이 무기계약직 노조에 비해 현격히 부족하여 단체교섭대응에 상당한 어려움을 겪고 있을 것으로 판단됨

- 현황조사 결과에 따라 유추한 문제점과 관련하여, 전국 지자체를 대상으로 한 무기계약직 노동조합 관련 설문조사 결과를 보면, 대부분의 무기계약직 노무관련 담당 공무원이 노무업무를 거의 한 적이 없는(대략 1년 미만) 일반공무원임으로 보아, 다양한 노사관련문제를 겪고 있을 것이라 판단됨
 - 실제 무기계약직 노조와의 원만성 측면에서는 대부분(88% 이상) 원만하다고 응답하였지만, 노조와의 협약 원만성 측면에서는 긍정적인 대답이 더 낮게 나타났음. 이는 무기계약직 노무관리 담당 공무원들이 다양한 노사관련 문제를 겪고 있을 것이라는 판단을 뒷받침 할 수 있음
 - 또한 노사관계와 관련된 전반적인 교육, 노동쟁의행위에 대한 대응 방법 교육, 노조와의 단체교섭 기법에 관련된 교육의 필요성을 강조한 지자체가 대부분(80%이상)임에 따라, 일반공무원 노무관리 담당자에게 전문적인 노사관련 노무관리가 어려움이 존재하며 이를 해소할 수 있는 대책이 필요하다고 판단됨
- 또한 지자체별 무기계약직 노동조합과의 노사관련 정보 공유는 대부분 기초지자체하고만 공유하고 있는 실정임
- 하지만 지자체 무기계약직 노동조합 사측 대표 책임자와 관련 설문조사 결과에서 해당 지자체 내지 중앙정부가 가장 선호되는 것으로 나타남과 동시에 광역지자체 혹은 여러 지자체 협의체 형성의 선호에도 38%이상 응답한 것으로 보아, 노사관련 문제를 기초지자체와 함께 광역지자체 혹은 중앙정부와 연계하여 관리할 수 있는 시스템의 필요한 것으로 판단됨
- 종합하여 보면, 이론 및 제도적인 측면에서 상대적으로 공무원에 비해 무기계약직 근로자에게 나타나는 불안정성, 무기계약직을 규정하는 근로조건 및 처우에 대한 분명한 명시가 없는 점, 실제 지자체의 무기계약직 인력 비율

과 이들의 노조 조직률이 상당함에 비해 노무관리 담당 공무원의 전문적인 노사관련 업무에 어려움이 있는 점, 노사관계에서 사측 대표자로 해당지자체 내지 중앙정부 외 광역지자체와 지자체협의체 형성이 요구되는 점 등 조사결과에서 유추한 문제점에 대해 다음 절에서 이를 해결하기 위한 단기 및 중기대안을 제언하고자 함

제2절 정책제언

- 지자체의 경우, 지자체 민간노동조합 형성의 핵심인력인 무기계약직 규모의 경우 작지 않을뿐더러, 현재 노동조합 수 및 노동조합 조직률도 낮지 않다고 판단되는 바, 지자체에 적지 않은 영향력을 행사할 수 있음
- 게다가, 이 같은 무기계약직 노동조합 상당수가 민주노총, 한국노총 등 상급 단체에 가입되어 전문적인 지원을 받아 지자체에 대응하는 단체교섭에 나서고 있어, 단위사업장별 교섭유형 외, 대각선 교섭, 공동교섭, 연합교섭, 통일교섭, 대각선 및 연합교섭의 혼합형태 등 다양한 형태의 교섭유형이 나타나고 있는 실정임
- 한편, 일부 지자체의 경우, 노무사경력 전문가 내지 일반임기제 공무원이 무기계약직 노동조합 관련 업무를 수행하지만, 대부분 지자체 무기계약직 노동조합 담당인력은 관련교육이 부족한 순환 보직되는 행정직 일반 공무원인 바, 노동조합 관련 전문성이 지자체 무기계약직 노동조합에 비해 현격히 부족하여 단체교섭에 있어 상당한 어려움을 겪고 있는 것으로 판단됨
- 따라서 단기대안의 경우, 전문 경력관수준의 담당공무원 배치로 노무관리 및 단체교섭에 있어서 부족한 전문성을 극복하고, 광역중심의 노조협상진행을 통해 노사문제로 인한 불필요한 기초지자체의 행정력 낭비를 방지할 수 있음. 중기대안의 경우, 청원경찰과 같이 현 무기계약직을 제도화함으로써, 지자체 입장에서는 노무관리의 효율성을 제고하고, 무기계약직 입장에서는 처우개선을 도모할 수 있을 것으로 기대됨

1. 단기대안

가. 광역중심의 노조협상 진행

- 지자체 무기계약직 근로자의 임금 및 단체 협상 현황을 보면 노측·사측의 각 교섭 주체에 따라 개별 지자체와 해당 노조가 직접 1:1로 교섭하는 단위 사업장 유형이 가장 많음을 알 수 있음
 - 협상 시 각 개별 지자체의 노조는 지부·지회 혹은 상급단체(민주노총 또는 한국노총)의 지시와 지원에 따라 조직적인 활동을 하고 협약조건을 요구하기 때문에 노조별 요구조건과 방식이 비슷함
 - 이에 비해, 시군구 개별 지자체는 전문적인 노무담당 인력이 부족한 점과 잦은 인사이동으로 노무업무에 미숙한 이유 등으로 인해 각 노조활동에 전략적으로 대응하기 어려운 점이 있음
- 게다가, 개별 지자체간의 노조활동, 협상진행 사항 등 동향을 다른 시도, 시군구와 공유할 수 있는 시스템이 부재하여 동일·유사한 노조활동에 대해 각 지자체별로 대응방식이 상이함
 - 여러 시도, 시군구의 산업별 노조 등과 교섭 시, 유사한 협약내용에 대해 상이한 방식으로 반복적인 대처를 하게 되는 비효율을 방지할 필요가 있음
- 아래 각 지자체 노무관리 담당자 설문 내용에서도 광역중심의 노조협상 진행의 필요성에 대해 언급된 바 있음

“단체협약과 임금협약이 지자체별로 상이하어 이에 따른 불필요한 힘겨루기가 발생하고 불편함이 증대되고 있음.”(○○광역시 담당자)

“지속적으로 시 자체 운영하면서 임금협상, 근무여건 개선 등의 단체교섭을 꾸준히 진행하게 되면서 기본적인 틀이 형성되었고, 해당노조와 해당노조의 지역별(영동지역)로 공동 협상을 추진하면서 원만한 협상이 전개되고 있음.”(강원 ○○시 담당자)

“노조 측에서는 민주노총 등 상위노조의 개입이 커지면서 지자체도 개별교섭을 하되, 상호 의견을 교환하고 공동 대응하는 시스템이 필요함. 비록 지자체마다 상황이 달라

어렵더라도 이제는 협의회를 구성할 필요가 있음.”(충남 ○○군 담당자)

“경상남도(광역시) 협상 결과에 의해 본 지자체 기본급 테이블이 결정되어 도의 추이를 보고 진행할 수밖에 없어 협상이 조금 늦어지는 경향이 있음.”(○○군 담당자)

“단체(임금)협상 시, 노사가 서로 양보하고, 광역지자체의 협상결과를 많이 반영하고 있음.”(경남 ○○군 담당자)

“부산광역시 자치단체 노동조합 총괄 임금 협상 및 단체협약은 부산광역시에서 각 구·군의 위임을 받아 부산광역시에서 일괄 협상을 진행하고 있음. 상급기관의 단체협약 결정을 수용하고 있음.”(부산 ○○구 담당자)

- 따라서, 광역자치단체와 기초자치단체가 연계된 노조활동 대응체계·시스템을 구축하여 광역중심의 통합적 교섭·협상이 이루어져야 할 필요성이 제기될 수 있음. 시도 및 시군구 노조 담당자 협의회를 구성하여 각 지자체별로 노조의 요구사항, 협약진행여부 등 동향에 대한 정보를 주기적으로 공유하고, 이를 바탕으로 시도에서 공통된 협상안 및 대응지침을 마련하면 이후 시군구에서는 제시된 협상안에 대해 준수하도록 하는 방향이 좋을 듯하다고 판단됨
- 노조와 협약진행 시에는 광역자치단체에서 해당 기초자치단체로부터 교섭권을 위임받아 대표로 집단교섭을 수행하도록 하는 것이 바람직한 것으로 판단됨

나. 전문경력관 수준의 노무담당인력 배치

- 대부분 지자체에서 일반공무원이 노무관계 업무를 담당하거나 사용부서별로 무기계약직 근로자 노조활동에 대응하고 있는 것에 전문적인 노조활동 및 단체교섭 대응 능력이 부족하여 어려움이 발생하고 있는 것을 확인함
- 임금·단체협약 등 노사협약 시 노조의 경우 협약 및 교섭 담당자가 지속적으로 유지되고 상급단체에서의 업무지시와 개입을 통해 협상에 지속적이고

전문적인 대응능력을 갖추고 있음

- 그러나, 사측 노무관계 담당자인 일반공무원은 공무원노조법의 적용을 받는 반면 무기계약직 근로자는 노동조합 및 노동관계 조정법의 적용을 받기 때문에 노사관련 법령 등에 대한 지식이 미흡한 경우가 많음
- 또한 지자체의 담당공무원은 순환보직제로 인해 약 1년 마다 인사이동이 이루어지기 때문에 업무의 연계성 부족, 책임소재 불분명, 교섭대응의 일관성 부족, 지속적으로 진행되는 노사협약 등에 대해 전문성과 대응능력부족 등의 문제를 야기함
- 다음 아래 각 지자체 노무관리 담당자 설문 내용에서도 무기계약직 노무관리에 대한 전문성 부족으로 인해 겪는 어려움이 언급된 바 있음

“지자체 임기제 노무사의 경우 급여 등 현실적인 처우가 일반 사기업에 비해 낮아 집단적 노사관계업무 경험이 미숙한 2~3년차 노무사가 지나치게 ‘법해석’ 위주로 업무를 처리하고, 상호 이해와 신뢰 기반이 아닌 단순히 기계적인 ‘법해석’ 중심의 파편적인 교섭을 진행하는 경우가 있음. 이는 지자체 임기제 노무사 활용방안 및 신분보장에 대한 제도적 장치가 전무하고 단기계약을 중심으로 채용하기 때문에 중장기적 노사관계정책 추진에 어려움이 있음. 따라서 정년 60세까지 노사관계개선 업무를 추진하는 여건을 보장해 주어야 함.”경기도 ○○시 담당자

“노조 측은 상급단체의 전문적이고 체계적인 교육을 통하여 근로기준법, 노동법 등 노동자의 권리를 조직적이고 합리적으로 주장하며 협상 시 우위를 점하는 반면, 사측은 빈번한 인사이동 및 업무과중 등으로 노조 측에 비하면 상당히 비전문적이고, 대응능력이 부족하여 협상 시 노조 측에 끌려갈 수밖에 없음.”(경남 ○○시 담당자)

“민주노총의 전폭적인 지지를 배경으로 한 노조와 상대적으로 비전문가인 지자체 담당공무원이 교섭에 참여하여 어려움을 겪고 있음.”(강원 ○○군 담당자)

“근로자와 공무원에 대한 이해도(적용법률, 권리, 의무 등)가 낮아 노무관리 대응이 미흡한 어려움이 있음.”(전남 ○○군 담당자)

“별도 단체팀이 없는 현 상황에서 타 업무로 인하여 협상을 위한 자료 및 준비 시간이 부족한 실정임. 따라서 노무사 등의 고용으로 단체협상팀이 별도 구성되어 전문적이고 합리적인 결과를 끌어내는 협상이 필요하며, 빈번한 인사이동은 지양되어야 할 필요가 있음.”(대구 ○○구 담당자)

- 따라서, 원활한 노사협상 관리를 위해 일반공무원 인력의 노무담당이 아닌 전문적인 무기계약직 근로자에 대한 노사 전담팀 마련, 전문 노무사의 활용 등과 관련된 전략이 필요함
- 다음 각 지자체 설문 내용에서 노무사 채용 후 긍정적으로 변화된 노사관계에 대해 언급한 지자체 예시를 찾아볼 수 있음

“노무사 자격을 가진 공무원 채용을 통해 지속적인 노사 간 소통 및 신뢰 형성 중.”(○○시 담당자)

“2015년 노무사 채용 이후, 노동관계 법률 해석에 대한 다툼이 많이 해소되고 있음.”(경남 ○○시 담당자)

“임기제 공무원으로 노무사 근무 중, 노사 간 서로의 입장을 이해하는 협상 태도가 지속되고 있음.”(경기도 ○○시 담당자)

“임금협약과 관련하여 전문가인 노무사와 계약하여 원활한 협약을 진행하고 있음.”(충남 ○○군 담당자)

- 현재 일부 지자체에서는 일반공무원의 노무담당만으로 해결할 수 없는 노사협상관계의 어려움을 겪고 있는 경우, 개별지자체 상황에 따라 자문형식의 노무사를 활용하거나 일반 또는 전문 임기제 노무사를 채용하여 무기계약직 근로자 노조에 대응하고 있음.

- 그러나 계속해서 증원되고 있는 무기계약직 근로자 추세를 감안할 때, 노조협상의 전문성을 확보하기 위해 각 지자체별 노사전담팀 신설 혹은 전문경력관 수준의 노무 담당인력의 정식 채용이 필요하다고 판단됨
- 노사전담팀 신설의 경우, 수시로 인사이동이 이루어지는 일반공무원은 최소화 하고 노동관련 경력직 전문가 또는 노무사를 선발하는 방향으로 담당인력을 재구성할 필요가 있으며, 인력 채용을 위한 개방형제도 도입의 필요성도 강조됨
- 일반 행정직 장을 중심으로 일반 서무 관련 업무는 일반직 공무원이 담당하되, 기타 노동법, 단체교섭, 단체행동, 기타 근로자 복지 등 근로자들과 직접적으로 관련된 사항에 대해서는 전문 인력이 담당하도록 하는 방안이 필요함

2. 중기대안

□ 공무직 직제화

- 2017년 공공부문 정규직 전환 가이드라인이 제시된 이후, 각 지자체 무기계약 근로자들의 차별해소 및 처우개선을 목표로 공무직이라는 직제 상위법을 제정하는 것에 대해 논의할 필요가 있음
- 무기계약 근로자 측면에서 차별해소 및 처우개선뿐만이 아닌 이들의 노무담당 공무원 측면에서도 이를 어떻게 효율적으로 관리할 것인가의 해결방안으로 공무직 직제화는 중요한 안건이 될 수 있음
- 현재 여러 지자체에서는 정확하고 통일된 관리지침 없이 필요한 무기계약직 정원 인원에 맞게 채용한 후 필요한 근로직종에 인사 배치하는 방식으로 근로자를 관리하고 있으나, 이러한 방식은 무기계약직 근로자의 업무의 불분명함과 모호한 책임 소재 등과 같은 문제점을 유발할 수 있음
- 또한 인사관리규정의 부재로 인해 승급체계, 후생복지 등에 대한 규정이 없기 때문에 이는 업무태만 및 노조결성을 통한 노동쟁의행위로 이어질 가능성이 다분함

- 공무직 직제화의 방안은 현재 공무원관련법의 통칙과 규정에 공무직제를 포함시키는 방법, 별도의 대통령령을 신설하는 방법, 법률로 공무직제에 관한 내용을 담는 방법 등이 여러 가지 대안이 있을 수 있으나, 공무원 관련 규정의 정수관리, 예산문제 등을 감안했을 때, 새로운 공무직 직제를 부여하는 것이 현실적인 방안이라고 판단됨
 - 공무직 직제화의 내용은 ‘공무직’에 대한 공식적인 신분을 부여함과 동시에 공무직 근로자에 대한 관리지침, 채용 및 전환, 보수, 복리후생 등과 같은 기준을 포함해야 함
- 또한, 조례·훈령·규정과 정부의 표준관리 규정안에 따라 지자체 무기계약직에 적합한 명칭을 부여하고, 이에 대한 구체적인 인사제도를 마련해야 함
 - 우선 무기계약직(공무직) 직제의 목적과 임무 즉 일반공무원과 차별되는 업무에 대해 명료화할 필요가 있으며, 무기계약직 근로자 업무의 불분명함과 모호한 책임 소재 등과 같은 문제점을 해소하기 위해 구체적인 직무와 관련된 규정을 마련하여 직무 중심의 고용관리가 이루어지도록 업무를 직군 또는 직렬별로 표준화해야 함
- 공식 인사관리 규정에 직급, 승급, 상·별직, 징계 체계 등을 제정하여 공무직 업무에 대한 사기진작과 책임성을 도모해야 함과 함께, 임금체계의 경우 일정한 기준에 맞게 통합시킬 수 있는 안정적인 규정이 필요하며 이에 따른 직군·직급 별 임금, 수당, 후생복지 등과 같은 규정도 이루어져야 할 필요가 있음
 - 다만 이러한 인사관리, 보수체계 관리의 지침을 마련할 때에는 각 지자체의 지불능력의 차이, 필요차이, 선호차이 등으로 나타나는 차별성을 고려해야 하며, 이에 따라 시도, 시군구별 혹은 직무와 업무량 분석에 따른 보수체계 지침이 마련되어야 함을 강조하는 바임

【참고문헌】

- 고용노동부. (2017). 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 추진계획」. 7. 20.
- 김대욱·사용진. (2017). 「지자체 무기계약직 관리방안」. 서울: 한국지방행정연구원
- 김종관·조주현. (2017). 「최신 노사관계론」. 서울: 탐북스.
- 변상우·허갑수·채규옥·이상우·정현우. (2017). 「글로벌 시대의 노사관계론」. 서울: 피앤씨미디어.
- 신철우·최찬기·윤정현·김대수. (2018). 「현대 노사관계론: 이론·제도·사례중심」. 서울: 탐북스.
- 이준희. (2017). 「단체교섭법론」. 서울: 신조사.
- 이학식·임지훈. (2013). 「SPSS 20.0 매뉴얼」. 서울: 집현재.
- 정재훈. (2015). 「노사관계론」. 서울: 북넷.

【 현황조사 및 설문조사표 】

지자체 무기계약직 현황 및 근로자노동조합 관련 현황조사표

1. 지자체 인력현황

자치단체명	2018. 5월말 기준(단위, 명)						
	공무원(정원)	공무원(현원)	무기계약(정원)	무기계약(현원)	청원경찰(정원)	청원경찰(현원)	기간제(현원)
〇〇시	500	450	392	312	120	110	130

2. 무기계약직 근로직종별 소속현황

	2018. 5월말 기준(단위, 명)								
	행정보조원 (정원)	단순노무원 (정원)	환경미회원 (정원)	도르보수원 (정원)	행정보조원 (현원)	단순노무원 (현원)	환경미회원 (현원)	도르보수원 (현원)	
본청	35	100	15		30	50	10		
본부/사업소	10	50			5	50			
직속 기관	4	20			4	20			
농업기술 보건 기타		10				10			
하부 행정 기관	-	10		40	-	10		40	
일반구 읍면동 의회		-				-			
읍면동		50	35	10		50	30		
의회	1	10			1	10			
소계	50	242	50	50	40	192	40	40	
총계	392			312			312		
	총계는 근로직종 소계의 합으로 상기 무기계약 정원과 동일해야 함			총계는 근로직종 소계의 합으로 상기 무기계약 정원과 동일해야 함					

3. 근로자노동조합 현황

3-1 조합원 현황

2018. 5월말 기준(단위, 명)

번호	노조명	상급단체	근로직종별 조합원 인원						비고 (특별 근로직종)	총 조합원 인원
			무기계약직			기간제				
			행정보조원	단순노무원	환경미화원	도로보수원	도로보수원	도로보수원		
1	OO지역 공무원 지부(재가관리사)	민주노총	500	0	0	0	0	0	재가관리사	500
2	OO시청 노동조합(환경미화원)	한국노총	0	0	300	0	0	0		300
3	OO시청 교통사업소 노동조합	개별노조	0	20	30	20	10	10		80
총계										880

- ☞ 복수노조인 경우 노조별로 모두 기재
- ☞ 조합원 근로직종별 인원의 경우, 상기 근로직종 유형(행정보조원, 단순노무원, 환경미화원, 도로보수원, 기간제) 중 해당되는 유형에 조합원 인원을 기재. 예컨대, 환경미화원 300명만으로 구성된 노조의 경우, 환경미화원에 조합원 인원 300을 기재. 또한 복수 근로직종 유형에 해당되는 경우 각 근로직종별 조합원 인원을 기재(OO시청 교통사업소 노동조합의 경우 참조) 총 조합원 인원의 경우 근로직종별 조합원 인원의 총합에 해당됨(예: OO시청 교통사업소 노동조합 총 조합원 인원은 100 명임(20+30+20+10 = 80))
- ☞ 한편 57지 근로직종 중 단순노무원 내지 행정보조원으로 분류하였으나, 세부적으로 구분이 필요할 것으로 여겨지는 특별

한 근로직종인 경우, 예컨대, 재가관리사를 단순노무원으로 간주하였거나, 합창단 단원을 행정보조원으로 간주한 경우, 세 부적 부분이 필요할 것으로 여기지는 바, 비교(특별 근로직종)란에 재가관리사 내지 합창단 단원 등으로 기재 요망
 총계는 노조별 총 조합원 인원의 합에 해당됨. 즉 상기 총계 880명은 ○○지역 공무직 지부(재가관리사) 500명, ○○시청 노동조합(환경미화원) 300명, ○○시청 교통사업소 노동조합 80명의 합에 해당됨

3-2 협약 및 교섭 현황

- ☞ 단체협약과 임금협약이 별도 진행된 경우, 노조 및 협약별로 구분하여 작성.
- ☞ 각 협약에 관한 교섭유형의 경우, 아래의 교섭유형 내용을 보시고, 해당되는 유형을 교섭유형 항목에 기재
 요망

<교섭유형 개념>

교섭 유형	단위사업장별 교섭	대각선 교섭	공동교섭	연합교섭	통일교섭
내용	해당노조의 소속지지체와 직접적으로 교섭하는 유형	해당노조가 직종 내지 지역별 상부단체 노조에 권한을 위임하여 소속지지체와 교섭하는 유형	해당노조와 해당노조의 직종 내지 지역별 상부단체가 공동으로 소속지지체와 교섭하는 유형	수개의 해당노조가 연합하고 이에 대응하는 여러 해당지지체도 역시 연합하여 집단적으로 교섭하는 유형	전국적 또는 지역적인 직종별 노동조합과 이에 대응하는 전국적 또는 지역적인 지지체협의체와 교섭하는 유형

노조명	협약유형	협약기간	주요내용	노측 협약당사자	사측 협약당사자	교섭유형
전국공무직 노동조합 충북 00지부	단체협약	17.01.01~18.12.31	노조전임자, time-off제 적용인원, 정년, 퇴직 등	노동조합 총부 00지부	해당지자체 단체장	단위사업장별 교섭
전국공무직 노동조합 충북 00지부	임금협약	18.01.01~18.12.31	호봉제도입, 임금 2.5%인상, 수당인상 등	노동조합 총부 00지부, 00지부, 00지부 등	복수 해당지자체 단체장 등	연합교섭
00시 환경관리원 노동조합	단체협약	17.01.01~18.12.31	노조전임자, time-off제 적용인원, 정년, 퇴직 등	환경관리원 노동조합(상부단체)	해당지자체 단체장	대각선교섭
00시 환경관리원 노동조합	임금협약	18.01.01~18.12.31	호봉제도입, 임금 2.5%인상, 수당인상 등	00시 환경관리원 노동조합, 환경관리원 노동조합(상부단체)	해당지자체 단체장	공동교섭

4. 노사분쟁 현황

4-1 노동쟁의 사례(13. 1 - 18. 5)

☞ 13년 1월부터 18년 5월말까지 귀 지자체에서 노동쟁의가 발생하였다면 사유 및 결과(예: 노동위
원회 조정·중재 등)를 아래에 기술

자유롭게 기술

4-2 부당노동행위

- ☞ 13년 1월부터 18년 5월말까지 귀 지자체에서 부당노동행위가 발생하였다면 사유 및 결과(예: 노동위원회 구제 등)를 아래에 기술

자유롭게 기술

4-3 노사분쟁 소요비용 현황

2018. 5월말 기준(단위, 원)

연도	유형	노무사, 변호사 등 외부전문가 활용 내지 자문	소송 등 법적인 직접적인 비용	소계
2013		0	0	0
2014		2,000,000	0	2,000,000
2015		0	6,000,000	6,000,000
2016		2,000,000	0	2,000,000
2017		0	0	0
2018		0	0	0
소계		4,000,000	6,000,000	10,000,000

- ☞ 13년 1월부터 18년 5월말까지의 지난 5년간 노사분쟁으로 인한 소요비용을 외부전문가 지문료 및 소송 등과 같은 법률 비용을 구분하여 연도별로 대략적으로 기재

5. 근로자노동조합 업무 담당인력 현황

- ☞ 노무관리와 단체교섭 담당이 이원화된 경우, 구분하여 작성
- ☞ 구성원 열에는 담당자 성명을 기재하는 것이 아니고, 인원수와 동일한 수만큼 가, 나, 다 등으로 기재. 예컨대, 인원수가 40이면, 구성원 열은 가, 나, 다, 라 등으로 기재

5-1 노무관리 담당인력 현황

2018. 5월말기준(단위: 명, 시간)

번호	대상 노조명	노무관리						담당구성원 현황				
		노무관리 담당과	노무관리 담당팀	인원 수	구성원	지별	지류	직급	교육 이수	교육 시간	교육기관	
1	노무관리원 노동조합 OO지부	행정지원과	도로관리팀	3	가 나 다	행정 행정 환경	일반 일반 대기	행정 행정 대기	6급 7급 7급	yes no yes	100 0 52	고용노동연수원 없음 지방공무원교육원
2	환경미화원 노동조합 OO지부	지원순환과	청소행정팀	2	가 나	행정 환경	일반 대기	행정 대기	7급 7급	no yes	0 52	없음 지방공무원교육원
3												
4												

5-2 단체교섭 담당인력 현황

☞ 구성원 열에는 담당자 성명을 기재하는 것이 아니고, 인원수와 동일한 수만큼 가, 나, 다 등으로 기재. 예컨대, 인원수가 4이면, 구성원 열은 가, 나, 다, 라 등으로 기재

2018. 5월말기준(단위: 명, 시간)

번호	대상 노조명	단체교섭									
		단체교섭 담당과	단체교섭 담당팀	인원 수	담당구성원 현황						교육 기관
					구성원	직렬	직류	직급	교육 이수	교육 시간	
1	노무관리원 노동조합 OO지부	행정지원과	도로관리팀	3	가	일반행정	행정	6급	yes	100	고용노동연수원
					나	일반행정	행정	7급	no	0	없음
					다	환경	대기	7급	yes	52	지방공무원교육원
2	환경미화원 노동조합 OO지부	자원순환과	청소행정팀	2	가	일반행정	행정	7급	no	0	없음
					나	환경	대기	7급	yes	52	지방공무원교육원
3											
4											

6. 근로자노동조합 업무담당자 설문(지자체별 1부)

※ 응답요령

업무담당자가 여러 명인 경우, 업무 핵심담당자 내지 담당팀장이 해당항목에 체크() 하시거나 내용을 기입하여 주시기 바랍니다.

6-1. 귀하는 아래 중 어떤 유형에 해당되는 공무원입니까? ()

- ① 노무업무를 거의 한 적이 없는(대략 1년 미만) 일반공무원
- ② 노무업무 경력이 대략 1년 이상 되는 일반공무원
- ③ 노무사 자격이나 관련 민간경력이 있는 일반공무원
- ④ 노무사 자격이나 관련 민간경력이 있는 전문임기제 공무원

6-2. 귀 지자체의 경우, 노무관리 내지 단체교섭과 관련하여 노무사, 변호사, 노무법인, 법무법인 등 외부전문가의 도움 내지 자문을 얼마나 자주 받고 있습니까?

전혀 없음	상황에 따라 약간	상황발생별	거의 상시적으로	전적으로 의존
(①)	(②)	(③)	(④)	(⑤)

6-3. 귀 지자체의 경우, 노무관리 내지 단체교섭과 관련하여 외부전문가 도움 내지 자문에 대략 월 얼마큼 평균적으로 지급하고 있습니까?(소송비용 제외)

전혀 없음	20만원 이내	50만원 이내	100만원 이내	100만원이상
(①)	(②)	(③)	(④)	(⑤)

6-4. 귀 지자체의 경우 근로자노동조합과의 관계가 현재 원만하다고 생각되십니까?

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
(①)	(②)	(③)	(④)	(⑤)

6-5. 어떤 이유들로 상기와 같은 관계가 형성되었다고 생각되십니까?

자유롭게 기술

6-6. 귀 지자체의 경우, 최근 단체(내지 임금)협약이 원만히 진행되었다고 생각되십니까?

전혀 그렇지 않다 (①)	그렇지 않다 (②)	보통 (③)	그렇다 (④)	매우 그렇다 (⑤)
--------------------	-----------------	-------------	--------------	-----------------

6-7. 어떤 이유들로 상기와 같이 협상이 진행되었다고 생각되십니까?

자유롭게 기술

6-8. 귀하는 전반적으로 업무담당자가 원만한 노사관계를 구축하는데 관련 교육을 이수 받는 것이 어느 정도 필요하다고 생각하십니까?

전혀 필요 없음 (①)	거의 필요 없음 (②)	보통 (③)	필요함 (④)	매우 필요함 (⑤)
-------------------	-------------------	-------------	--------------	-----------------

6-9. 귀하는 업무담당자가 원만한 노사관계를 구축하는데 관련 교육 중 다음의 교육내용을 이수하는 것이 어느 정도 필요하다고 생각하십니까?

6-9-1. 근로기준법, 노동조합법 등과 같은 법률에 대한 이해

전혀 필요 없음	거의 필요 없음	보통	필요함	매우 필요함
(①)	(②)	(③)	(④)	(⑤)

6-9-2. 파업, 점거농성 등 노동쟁의행위에 대한 대응방법

전혀 필요 없음	거의 필요 없음	보통	필요함	매우 필요함
(①)	(②)	(③)	(④)	(⑤)

6-9-3 단체협약, 임금협약 등에 대한 단체교섭 기법

전혀 필요 없음	거의 필요 없음	보통	필요함	매우 필요함
(①)	(②)	(③)	(④)	(⑤)

6-10. 귀 지자체의 경우, 현재 귀 지자체 근로자노동조합과의 여러 협상을 통해 얻게 된 다양한 정보를 어떤 지자체들과 공유하고 있습니까? ()

- ① 전혀 공유하고 있지 않음
- ② 기초지자체하고만 공유함
- ③ 광역지자체하고만 공유함
- ④ 기초지자체 및 광역지자체 모두와 공유함

6-11. 노무관리 및 단체협상의 경우, 노사업무가 기피업무라는 점을 감안하지 않는다면, 즉 회피성향을 배제한다면 객관적인 제3자의 입장에서 누가 사측을 대표하는 것이 원만한 노사관계 문화를 형성하는데 바람직하다고 생각되십니까? ()

- ① 해당 지자체 ② 광역 지자체 ③ 지자체 협의체 형성을 통해 ④ 중앙정부

【 지자체 근로자노동조합 현황 (2018) 】

지역	노동조합	인원 (단체)	지부, 지회, 분회 (인원)	중심 직종
	합계	39,217 (428)	공무직(38,920), 기간제(297)	
서울 5,176 (52)	(한국노총) 서울특별시청 노동조합 ○○지부	2,259 (22)	강남(25), 강북(98), 강서(119), 관악(163), 구로(109), 금천(103), 노원(159), 동대문(115), 동작(71), 성북(117), 양천(70), 중구(112), 영등포(133), 성동(108), 송파(110), 은평(106), 광진(94), 용산(71), 종로(132), 서초(70), 도봉(80), 마포(94)	환경 미화원
	(민주노총) 전국공공운수노동조 합 서울지역 공무직지부	2,618 (26)	본청(1429), 강남(20), 강북(44), 강서(102), 관악(34), 구로(21), 금천(32), 노원(74), 동대문(58) 동작(30), 서대문(59), 성북(56), 양천(25), 영등포(12), 중구(54), 중랑(62), 성동(59), 송파(42), 은평(112), 광진(95), 용산(32), 종로(33), 서초(23), 도봉(50), 마포(46), 강동(14)	
	(민주노총) 서울경인지역노동조 합공공서비스지부 서울시립대분회	13 (1)	본청(13)	
	(민주노총) 서울일반노동조합 서울시공무직분회	94 (1)	본청(94)	
	(한국노총) 서울지역 기술직노조	182 (1)	본청(182)	
	(미가맹) 노원 공무직 노동조합	10 (1)	노원(10)	
	부산 2,246 (32)	(한국노총) 부산광역시 자치단체 노동조합	2,182 (17)	본청(497), 강서(54), 금정(91), 동구(97), 동래(106), 북구(124), 사상(122), 사하(125), 서구(80), 수영(73), 연제(103), 영도(91), 중구(88), 해운대(147), 기장(100), 진구(169), 남구(115)

지역	노동조합	인원 (단체)	지부, 지회, 분회 (인원)	중심 직종
	(민주노총) 부산지역 일반노동조합	64 (15)	본청(7), 강서(2), 금정(3), 동구(2), 동래(3), 북구(4/기간제11), 사상(3), 사하(2/기간제3), 서구(2), 연제(2), 영도(2/기간제1), 중구(2), 해운대(9), 진구(3), 남구(3)	의료급 여관리 사
대구 1,406 (22)	(한국노총) 대구시청 환경미화원 노동조합	1,110 (9)	본청(42), 서구(131), 남구(122), 달성(75), 동구(162), 북구(166), 수성(151), 달서구(165), 중구(96)	환경미 화원
	(민주노총) 전국민주연합 노동조합	35 (8)	서구(3), 남구(4), 달서(6), 달성(6), 동구(3), 북구(5), 중구(5), 수성(3)	의료급 여사
	(민주노총) 전국공공운수 사회서비스 노동조합	58 (2)	달서(47), 본청 콜센터 상담원(11)	
	(민주노총) 대구지역 일반노동조합 ○○지회	203 (3)	본청(170), 달서(16), 중구(17)	
인천 1,743 (21)	(한국노총) 연합노련 인천광역시청 노동조합	759 (9)	강화(41), 계양(91), 남구(140), 남동(114), 동구(40), 부평구(134), 연수(72), 옹진(43), 중구(80/기간제4)	환경미 화원
	(민주노총) 전국공공운수 사회서비스노동조합 인천지역 공공기관지부	734 (9)	본청(286), 강화(84), 계양(42), 남구(44), 남동(79), 동구(46), 부평(68), 연수(30), 중구(55)	
	(민주노총) 전국공공운수 노동조합	179 (1)	인천 시립예술단(179)	예술단
	(민주노총) 인천지역노동조합	21 (1)	부평(21)	
	(미가맹) 인천지역공공 노동조합 남동구청 공무직 지부	50 (1)	남동(50)	

지역	노동조합	인원 (단체)	지부, 지회, 분회 (인원)	중심 직종
광주 1,653 (25)	(민주노총) 광주전남 자치단체 공무직 노동조합	671 (6)	본청(103), 광산구(194), 남구(69), 동구(52), 북구(110), 서구(143)	
	(한국노총) 광주광역시 지역자치단체 노동조합	154 (6)	본청(6), 광산구(24), 남구(14), 동구(29), 북구(66), 서구(15)	환경미 화원
	(민주노총) 공공연대노동조합	111 (5)	광산구(29), 남구(34), 동구(10), 북구(23), 서구(15)	
	(미가맹) 광주광역시청 공무직 노동조합	303 (1)	본청(301/기간제2)	
	(민주노총) 공공운수노동조합	261 (2)	광주시립예술단지부(135) 광주전남지부 광주시청공무직지회(113/ 기간제13)	
	(한국노총) 광주지자체 노동조합	94 (3)	남구(37), 서구(42), 북구(15)	환경미 화원
	(미가맹) 광주시립 예술인 노조	53 (1)	본청(53)	합창단
	(미가맹) 광주문화예술 노조	6 (1)	본청(6)	합창단
대전 1,217 (12)	(한국노총) 대전지역 공무직 노동조합 ○○지부	696 (6)	본청(250), 대덕(90), 동구(80), 서구(96), 유성(106), 중구(74)	
	(한국노총) 연합노련 대전광역시 ○○구청 환경노동조합	458 (5)	대덕(87), 동구(95), 서구(82), 유성(85), 중구(109)	환경미 화원
	(민주노총) 전국공공운수노동조 합 대전공무직 환경지부	63 (1)	서구(63)	환경미 화원

지역	노동조합	인원 (단체)	지부, 지회, 분회 (인원)	중심 직종
울산 626 (14)	(민주노총) 전국공공운수노동조 합 공무원지부 ○○지회	375 (6)	본청(12), 중구(32), 남구(88), 동구(79), 북구(61), 울주(103)	
	(한국노총) 연합노련 울산광역시 노동조합	161 (5)	본청(5), 중구(24), 남구(40), 북구(50), 울 주(42)	환경미 화원
	(미가맹) 울산광역시 ○○구청 환미노동조합	33 (2)	중구(11), 남구(22)	환경미 화원
	(한국노총) 울산광역시 공무원 노동조합	57 (1)	본청(57)	
세종 214 (2)	(민주노총) 세종충남지역 노동조합	150 (1)	본청(150)	
	(한국노총) 세종특별자치시 환경노동조합	64 (1)	본청(64)	환경미 화원
경기 5,424 (62)	(한국노총) 연합노련 ○○청소노동조합	571 (7)	안양(178), 평택(40), 하남(93), 부천 환경 기동(5), 부천 녹지공원(37), 안산(124), 군포(94)	환경미 화원
	(민주노총) 전국민주연합 노동조합 ○○시 지부	1,740 (15)	수원(78), 성남(77), 부천(159), 안양(172), 평택(139), 파주(82), 시흥(107), 김포(9), 광명(138), 오산(133), 포천(167), 의왕 (11), 고양(238), 이천(8), 용인(222)	
	(한국노총) 중부지역 공공산업 노동조합 ○○지부	589 (5)	성남(327), 남양주(67), 광주(82), 의왕 (26), 가평(87)	
	(민주노총) 전국공공운수 사회서비스 노동조합	424 (7)	남양주(58), 파주 예술단(19), 구리(47), 의왕(89), 여주(83), 과천(118), 이천(10)	
	(한국노총) ○○ 공공 노동조합	233 (2)	화성(175), 오산(58)	

지역	노동조합	인원 (단체)	지부, 지회, 분회 (인원)	중심 직종
	(한국노총) ○○시청 노동조합	388 (4)	수원(277), 성남(55), 부천(49), 김포(7),	
	(민주노총) 공공연대노동조합	512 (6)	파주(12), 포천(10), 동두천(64), 오산(1), 하남(13), 안산(412)	
	(민주노총) ○○지역일반 노동조합	389 (4)	평택(18), 안성(116), 부천(250), 포천(5)	
	(한국노총) 부천보건복지 노동조합	40 (1)	부천(40)	
	(미가맹) 수원공무직 노동조합	209 (1)	수원(209)	
	(미가맹) 수원민주노동조합	2 (1)	수원(2)	
	(미가맹) 평택송탄노동조합	19 (1)	평택(19)	환경 미화원
	(미가맹) 평무노동조합	28 (1)	평택(28)	
	(미가맹) 환경을 사랑하는 노동조합	50 (1)	김포(50)	
	(미가맹) 전국통합사례관리사 노동조합	1 (1)	과천(1)	
	(미가맹) 구리시청 무기계약직노동조합	54 (1)	구리(54)	
	(미가맹) 남양주시청 공무직 노동조합	47 (1)	남양주(47)	
	(미가맹) 의정부시 공무직노동조합	70 (1)	의정부(70)	

지역	노동조합	인원 (단체)	지부, 지회, 분회 (인원)	중심 직종
	(미가맹) 이천시 환경미화원 자체노동조합	50 (1)	이천(50)	환경 미화원
	(미가맹) 용인시청 무기계약직 노동조합	8 (1)	용인(8)	
강원 2,372 (24)	(민주노총) 전국민주연합 노동조합 ○○ 지부	1,626 (14)	본청(153), 강릉(326), 동해(157), 태백 (181), 속초(122), 삼척(201), 홍천(30), 횡 성(32), 영월(9), 철원(128), 인제(59), 고 성(89), 양양(87/기간제32), 양구_재가관 리사(20)	
	(민주노총) 전국공공운수 노동조합 ○○시공무직지부	418 (3)	춘천(201), 원주(162), 정선군 지회(55)	
	(한국노총) 전국연합노련 강원도연합노동조합 ○○시 지부	41 (3)	강릉(4), 강릉예술단지부(11) 삼척(26)	
	(민주노총) 강릉노동조합 강릉예술단지부	64 (1)	강릉 예술단(64)	예술단
	(미가맹) 화천군청 공무직 노동조합	202 (1)	화천(202)	
	(미가맹) 강릉시 국민	12 (1)	강릉(12)	
	(미가맹) 강릉지역 공공	9 (1)	강릉(9)	
	충북 1,366 (19)	(민주노총) 공공연대노동조합 충북지부 ○○지회	233 (7)	옥천(5), 괴산(68), 보은(11), 영동(56), 증 평(42), 진천(30/기간제3), 청주(11/기간제 7)
(한국노총) ○○시 환경관리원 노동조합		264 (1)	청주(264)	환경 미화원

지역	노동조합	인원 (단체)	지부, 지회, 분회 (인원)	중심 직종
	(민주노총) 전국공공운수 노동조합	355 (2)	청주공무직(315/기간제13), 청주시수도검침원지회(27)	
	(한국노총) 전국 공무직 노동조합 ○○지부	215 (3)	본청(165), 옥천(30), 진천(20)	
	(미가맹) ○○ 상용직 노동조합	87 (1)	음성(87)	
	(민주노총) 전국민주연합 노동조합 ○○ 지부	52 (1)	단양(52)	
	(민주노총) 전국공공운수노동조 합 충북지역 평등지부 나계국악단지회	33 (1)	영동(33)	국악 단원
	(한국노총) 한국철도사회산업 노동조합	3 (1)	영동(3)	
	(민주노총) 제천시 공무직 노동조합	124 (1)	제천(124)	
충남 2,579 (29)	(민주노총) 세종충남지역 노동조합 ○○비정규직 지회/지부	1,417 (10)	본청(236), 당진(172), 보령(197), 서산 (193), 서천(132), 청양(89), 태안(84), 공 주(3), 부여(96), 아산(215)	
	(민주노총) 충청남도공공 노동조합	332 (6)	본청(60), 당진(39/기간제19), 청양(7), 홍 성(24), 예산(91), 아산(92)	
	(민주노총) 공공연대노동조합 세종충남지부 ○○지회	110 (3)	금산(51), 천안(35), 계룡(22/기간제2)	

지역	노동조합	인원 (단체)	지부, 지회, 분회 (인원)	중심 직종
	(한국노총) ○○시청 공무원 노동조합	112 (1)	천안(112)	
	(한국노총) ○○시청 노동조합	129 (1)	천안(129)	
	(민주노총) 공공운수 노동조합 충남문화예술지부	103 (1)	천안(103)	예술단
	(한국노총) ○○시청 시립예술단 노동조합	29 (1)	천안(29)	예술단
	(미가맹) 충남도청 공무원 노동조합	110 (1)	본청(100/기간제10)	
	(미가맹) 보령시 공무원 노동조합	13 (1)	보령(13)	
	(미가맹) 홍성군 공무원 노동조합	115 (1)	홍성(115)	
	(미가맹) 계룡시 공무원 노동조합	34 (1)	계룡(34)	
	(미가맹) 공주시 공무원 노동조합	72 (1)	공주(67/기간제5)	
	(미가맹) 부여군 공무원 노동조합	3 (1)	부여(3)	
전북 3,406 (28)	(한국노총) 전국공무원노동조합 ○○지부	1,587 (9)	본청(202), 고창(195), 김제(97), 부안 (181), 완주(156), 임실(70), 전주(265), 정읍(251), 진안(170)	
	(한국노총) 전북지역연대 노동조합 ○○시 공무원지부	196 (1)	익산(196),	

지역	노동조합	인원 (단체)	지부, 지회, 분회 (인원)	중심 직종
	(한국노총) 연합노련 ○○ 자치단체 노동조합	341 (4)	부안(54), 완주(48), 임실(46), 전주(193)	환경 미화원
	(민주노총) 전국공공운수노동조 합 ○○ 공무원 지부	926 (7)	김제(142/기간제7), 남원(204), 무주(101), 장수(101), 순창(112), 전주시립예술단지 부(154), 군산기간제(105)	
	(민주노총) 전국공공운수 노동조합 전북평등지부	128 (3)	본청(4/기간제20), 전주(87), 진안(17),	
	(민주노총) 전북지역일반 노동조합 ○○시 국악원지부	22 (1)	정읍(22)	예술단
	(미가맹) 군산시청 열린 노동조합	193 (1)	군산(193)	
	(미가맹) 전국여성노동조합 전북지부	10 (1)	전주(10)	의료 급여 관리사
	(미가맹) 전주시 신공무직 노동조합	3 (1)	전주(3)	
전남 3,103 (29)	(민주노총) 전국민주연합 노동조합	912 (9)	담양(138), 목포(61), 순천(123), 영암 (119/기간제15), 장흥(56), 화순(46), 나주 (213), 해남(30), 구례(110)	
	(민주노총) 공공연대노동조합 전남지부 ○○지회	1,162 (8)	곡성(137), 광양(261), 여수(230), 완도 (173), 장성(151), 진도(132/기간제9), 고 흥(50), 함평(19)	
	(민주노총) 광주전남자치단체 공무직노동조합	106 (1)	강진(106)	

지역	노동조합	인원 (단체)	지부, 지회, 분회 (인원)	중심 직종
	(민주노총) 전국공공운수 사회서비스노동조합 광주전남지부	201 (4)	본청(26), 무안(58), 보성(100), 함평(17)	
	(한국노총) 연합노련 ○○시 환경미화원 노동조합	180 (2)	목포(120), 순천(60)	환경 미화원
	(미가맹) 보성군 사무원 노조	9 (1)	보성(9)	
	(미가맹) 해남 무기계약직 노조	203 (1)	해남(203)	
	(미가맹) 목포시 공무원 노동조합	186 (1)	목포(186)	
	(미가맹) 완도군 공무원 노동조합	15 (1)	완도(15)	환경 미화원
	(미가맹) 화순군 공무원 노동조합	129 (1)	화순(129)	
경북 2,396 (31)	(한국노총) 연합노련 ○○ 노동조합	1,295 (8)	경주(266), 포항(396), 칠곡(42), 안동(95), 경산환경(118), 청송(33), 영천(129), 구미 환경(216)	
	(한국노총) 경상북도 지역공공 노동조합○○ 지부	226 (7)	김천(25), 영주(15), 성주(52), 의성(13), 청송(15), 예천(7), 안동(99)	도로 보수원 등
	(한국노총) 경북지역 노동조합 ○○ 지부	133 (2)	김천(62), 구미(71)	
	(민주노총) 경북지역일반 노동조합	86 (3)	문경(8), 영주(36), 예천(42)	
	(민주노총) 전국공공운수 노동조합	412 (5)	상주(100), 봉화지회(69), 울진지회(115), 문경분회(67), 영천(58/기간제3)	

지역	노동조합	인원 (단체)	지부, 지회, 분회 (인원)	중심 직종
	(민주노총) 공공연대 노동조합	53 (2)	영주(46), 영양(7)	
	(민주노총) 전국민주연합 노동조합	83 (1)	영덕(80/기간제3)	
	(미가맹) 청평회	50 (1)	청도(50)	
	(미가맹) 청수회	30 (1)	청도(30)	환경 미화원
	(미가맹) 안동시 공무원 근로자노동조합	28 (1)	안동(28)	수로원
경남 2,644 (21)	(민주노총) 경남일반노동조합 ○○공무직 지회	1,858 (15)	본청(248), 거제(97), 거창(52), 남해(141), 사천(86), 산청(46), 의령(47), 창원(476/ 기간제10), 통영(54), 함안(64), 함양 (140), 하동(150), 고성(139), 진주(84), 진주시환경공무직지회(24)	
	(민주노총) 전국공공운수사회서 비스 노동조합 자치단체 공무원지부 ○○지회	679 (4)	김해(460), 밀양(33), 양산(102), 합천(84)	
	(미가맹) 진주시청 직장공무원 노동조합	29 (1)	진주(29)	환경 미화원
	(한국노총) ○○시청 상근노동조합	78 (1)	양산(78)	
제주 1,647 (5)	(한국노총) 전국 공무원 노동조합 제주본부	1,008 (1)	본청(1,008)	
	(한국노총) 제주특별자치도 환경미화원 노동조합	268 (2)	제주시(160), 서귀포(108)	환경 미화원

지역	노동조합	인원 (단체)	지부, 지회, 분회 (인원)	중심 직종
	(민주노총) 전국 공공운수 사회서비스 노동조합	349 (1)	본청(349)	
	(민주노총) 제주지역 자동차 노동조합	22 (1)	제주시 공영버스(22)	버스 운전원